

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 4 décembre 1958, à 14 heures

par

Philippe MADINIER

Président : M. LHOMME, professeur

Suffragants : M. J. MARCHAL

M. LASSERRE

IMPRIMERIE NATIONALE

1959

COLLECTION « ÉTUDES ET MÉMOIRES »

publiée sous la direction du Centre d'Études Économiques

Chaque volume in-8° raisin

Pour toute communication relative à cette collection, s'adresser à

M. le Secrétaire Général du Centre d'Études Économiques,

27, rue Saint-Guillaume, Paris (VII^e)

1. MARC DE FONTAINE DE LOGÈRES. — <i>Les mouvements des prix aux États-Unis dans la période de reconversion</i>	720 francs
2. Robert GUIHÉNEUF. — <i>Le problème de la théorie marxiste de la valeur</i>	720 francs
3. Marcel CAPET. — <i>L'interaction des marchés. La liaison horizontale</i>	720 francs
4. Jean-Louis GUGLIELMI. — <i>Naissance et formation des Trade-Unions des mineurs en Grande-Bretagne</i>	625 francs
5. Michel BYAIS. — <i>Reconstruction française et formation du capital</i>	720 francs
6. Robert BADOUIN. — <i>L'élasticité de la demande des biens de consommation</i>	900 francs
7. André PAQUET. — <i>Le conflit historique entre la loi des débouchés et le principe de la demande effective</i>	1.400 francs
8. François VISINE. — <i>La transmission des fluctuations économiques par le commerce extérieur</i>	800 francs
9. J.-L. GUGLIELMI et M. PERROT. — <i>Salaires et revendications sociales en France (1945-1952)</i>	1.000 francs
10. J. LE BOURVA. — <i>L'inflation française d'après guerre (1945-1949)</i>	1.500 francs
11. E. DARGENT. — <i>Les modèles macroéconomiques de séquence. L'exemple de Lundberg</i>	500 francs
12. J.-C. ANTOINE. — <i>L'échange et la durée. Contribution à une théorie générale des taux d'intérêt</i>	500 francs
13. H. MERCILLON. — <i>Cinéma et monopoles. Le cinéma aux États-Unis. Étude économique</i>	700 francs
14. Jacques DEPRIMOZ. — <i>Les salaires et le niveau de vie ouvrier en Belgique (1936-1951)</i>	1.100 francs
15. Françoise BOURIEZ-GREGG. — <i>Les classes sociales aux États-Unis</i>	850 francs
16. Jean-Louis PAYARD. — <i>La politique gouvernementale des salaires aux États-Unis</i>	1.000 francs
17. Pierre MARQUIS. — <i>Contribution à l'étude des chèques postaux</i>	500 francs

18. Hans STAUB. — <i>Le profit des grandes entreprises américaines</i>	500 francs
19. Pierre DIETERLEN. — <i>Quelques enseignements de l'évolution monétaire française de 1948 à 1952</i>	750 francs
20. René GENDARME. — <i>La région du Nord</i>	1.000 francs
21. Jan TINBERGEN. — <i>L'Économétrie</i>	800 francs
22. R.-P. GONGARD. — <i>Étude économétrique de la demande de tabac</i>	400 francs
23. Henri MERCILLON. — <i>La rémunération des employés</i>	900 francs
24. Paul COULBOIS. — <i>La situation financière de la S.N.C.F. et la coordination des transports</i>	800 francs
25. F. JACQUIN. — <i>Les cadres de l'industrie et du commerce en France</i>	900 francs
26. A. CHABERT. — <i>Les salaires dans l'industrie française (La métallurgie)</i>	1.000 francs
27. J.-L. FYOT et J.-Y. CALVEZ. — <i>Politique économique régionale en Grande-Bretagne</i>	1.000 francs
28. Ch. PROU. — <i>La comptabilité nationale française</i>	800 francs
29. Marc LATIL. — <i>L'évolution du revenu agricole</i>	1.400 francs
30. A. CHABERT. — <i>Structure économique et théorie monétaire. Essai sur le comportement monétaire dans les pays sous-développés</i>	1.000 francs
31. Gilbert RULLIÈRE. — <i>Localisations et rythmes de l'activité agricole</i>	1.300 francs
32. M. PHILIPPONNEAU. — <i>La vie rurale dans la banlieue parisienne</i>	2.000 francs
33. E. MOSSÉ. — <i>Marx et le problème de la croissance dans une industrie capitaliste</i>	1.000 francs
34. Ph. PINCHEMEL. — <i>Structures sociales et dépopulation rurale dans les campagnes picardes, de 1836 à 1936</i>	1.200 francs
35. J. KLATZMANN. — <i>Le travail à domicile dans l'industrie parisienne du vêtement</i>	600 francs
36. M. PHILIPPONNEAU. — <i>Le problème breton et le programme d'action régionale</i>	800 francs
37. J.-J. POQUIN. — <i>Les relations économiques extérieures des pays d'Afrique noire de l'Union française</i>	1.600 francs
38. L. MALASSIS. — <i>Essai sur les structures et les résultats des exploitations agricoles de grande et de petite superficie</i>	1.400 francs
39. A. CHABERT. — <i>Les salaires dans l'industrie française (Les Charbonnages)</i>	800 francs
40. J. MOLINIER. — <i>Les métamorphoses d'une théorie économique (Le revenu national)</i> , chez Boisguilbert, Quesnay et J.-B. Say.....	500 francs
41. Cl. PONSARD. — <i>Histoire des théories économiques spatiales</i>	1.200 francs
42. R. VUARIDEL. — <i>La demande des consommateurs. Épistémologie et règles du choix économique</i>	1.200 francs
43. J. FOURASTIÉ. — <i>Documents pour l'histoire et la théorie des prix</i>	3.500 francs
44. R. CARALP. — <i>Les chemins de fer dans le Massif Central</i> (en cours d'impression).	

En vente :

LIBRAIRIE ARMAND COLIN
103, Boulevard Saint-Michel, PARIS (V°)

MINISTÈRE DES HAUTES ÉTUDES

ÉCOLE NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES

DE SALAIRES EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN ÉCONOMIE

PRÉSENTÉE ET DÉFENDUE LE 2 JANVIER 1932

PAR
PHILIPPE MATHIEU

THÈSE DE LA FACULTÉ DES SCIENCES

ÉCOLE NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES

1932



LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES
DE SALAIRES EN FRANCE

Digitized by the Internet Archive
in 2026

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES EN FRANCE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 4 décembre 1958, à 14 heures

par

Philippe MADINIER

Président : M. LHOMME, professeur

Suffragants : M. J. MARCHAL
M. LASSERRE

IMPRIMERIE NATIONALE

1959



UNIVERSITÉ DE PARIS
FACULTÉ DE DROIT
LES DISPARITÉS

Une partie des données statistiques utilisées dans la présente étude a été puisée aux publications du Ministère du Travail, de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, de la Fédération Nationale des Organismes de Sécurité Sociale, de l'Union Nationale des Caisses d'Allocations Familiales. Une partie plus importante encore n'avait pas été publiée, et nous en devons la communication à la bienveillance que nous avons rencontrée auprès de ces divers organismes.

Nous tenons à remercier en particulier M. LÉVY-BRUHL, directeur du Service statistique au Ministère du Travail, qui a bien voulu faire procéder à une exploitation mécanographique spéciale d'une des enquêtes trimestrielles du Ministère du Travail; M. MARCHE et Mlle VLASSENKO, administrateurs à l'I.N.S.E.E., qui nous ont communiqué et aidé à utiliser beaucoup de données non publiées qui étaient en leur possession.

présenté et soutenu le 4 décembre 1950, à 14 heures
par
Philippe MADINIER
Président : M. L'HOMME, professeur
Suffragants : M. J. MARCHAL
M. LASSERRE
IMPRIMERIE NATIONALE
1951

INTRODUCTION

Les inégalités de niveau de vie entre régions sont-elles aujourd'hui plus importantes en France qu'il y a 50 ou 100 ans? Ont-elles tendance à s'aggraver ou à s'atténuer depuis la deuxième guerre mondiale?

Avant de répondre à ces questions, au moins en ce qui concerne les salaires, constatons d'abord qu'elles ne préoccupaient guère l'opinion publique jusqu'à une époque récente. Les inégalités de salaires d'une région à l'autre sont peut-être plus faibles qu'il y a un siècle, on verra plus loin dans quelle mesure; c'est un fait qu'elles sont moins bien supportées. Depuis dix ans, les syndicats réclament sans cesse la réduction et la suppression des « abattements de zone ». Les ministres des Finances leur opposent des raisons de prudence et d'opportunité, mais sans contester le bien-fondé de leurs revendications. Tout comme la soudaine fortune de l'idée d'aménagement du territoire, ces revendications manifestent l'existence d'un désir nouveau en France, celui d'une plus grande égalité géographique.

Sur le problème de la hiérarchie professionnelle des salaires, les positions syndicales sont assez nuancées : il arrive que la C.G.T., tout comme la C.G.C., se fasse le défenseur de cette hiérarchie ¹. Mais sur tous les autres écarts de salaires, entre sexes, entre races, entre entreprises ou entre régions, leur attitude est nette et unanime : ces écarts sont injustes et devraient disparaître. Le principe « à travail égal, salaire égal » est profondément ancré dans la conscience des travailleurs.

Pour le mouvement syndical, l'égalisation géographique des salaires n'est pas seulement destinée à satisfaire un désir de justice; elle est un moyen d'accroître la solidarité et, partant, la force des travailleurs. De trop grandes inégalités de salaires divisent et affaiblissent le mouvement ouvrier : c'est ainsi qu'actuellement, en France, entre les salaires des ouvriers de Limoges et ceux des ouvriers parisiens, la différence est si grande, le contraste tel entre

1. Cf. J.-L. GUGLIELMI et M. PERROT : *Salaires et revendications sociales en France, 1944-1952*. Centre d'Études économiques. Études et Mémoires, n° 9, Paris, Armand Colin, 1953, p. 17.

l'horizon bouché des uns et les espoirs d'amélioration de leur niveau de vie que peuvent entretenir les autres, qu'une solidarité effective est bien difficile à maintenir et la définition d'objectifs syndicaux communs est quasi impossible.

Pendant la guerre et les quelques années qui l'ont suivie, l'État a exercé un contrôle relativement étroit sur l'évolution et la structure des salaires. Cette politique dirigiste a été ouvertement abandonnée lors de l'adoption de la loi du 11 février 1950, mais l'idée demeure dans la conscience de beaucoup de Français que l'État, dans le régime économique actuel, peut, s'il le veut, maîtriser la répartition des revenus et notamment des salaires. D'ailleurs, depuis cette même loi de 1950, l'État s'est réservé le soin de définir le niveau minimal du salaire horaire dans les diverses zones entre lesquelles sont réparties les communes françaises. Il lui suffit, pense-t-on, de réduire les abattements de zone, c'est-à-dire les écarts légaux entre les niveaux du salaire minimum dans les diverses zones pour réduire les différences géographiques entre salaires effectifs. Les syndicats ont constamment demandé et fréquemment obtenu des réductions des abattements de zone depuis 1945, mais comme on le verra, l'expérience a prouvé que l'efficacité de ces mesures, au moins depuis 1949-1950, était assez illusoire. On a d'ailleurs l'impression que les responsables de ces décisions en ont été tout à fait conscients, et, le plus souvent, ils n'ont accepté de se servir des armes dont ils disposaient que lorsqu'ils savaient qu'elles n'étaient pas chargées : on ne consent à une majoration du salaire minimum dans l'ensemble du pays, ou en province seulement, sous forme d'une réduction des abattements de zone, que lorsqu'on sait que la plupart des salaires effectifs se situent un peu au-dessus du plancher légal : la majoration décidée ne modifie alors les salaires que d'une petite minorité d'entreprises retardataires, si encore elles se soucient de respecter la loi ou si on les y oblige.

Dans ce domaine, comme dans bien d'autres sans doute, on constate en France un hiatus inquiétant entre l'opinion du Français moyen persuadé de la toute-puissance de la loi et du décret et celle des milieux dirigeants, généralement convaincus que la logique d'une économie de marché interdit les interventions autoritaires dans la répartition des revenus.

A la suite des revendications syndicales, les gouvernements successifs ont réduit à plusieurs reprises les abattements de zone ; en 1957, il est permis de penser que la suppression totale des abattements légaux les laisserait totalement inchangés.

On se demande alors à quoi sont dues les dénivellations remarquablement persistantes que présente la structure géographique des salaires en France. On a parfois défendu l'institution des abattements de zone en soutenant qu'il existait de notables différences de coût de la vie entre régions : y aurait-il ici la cause des écarts effectifs de salaires qui se maintiennent spontanément, sans être exigés par les abattements légaux ? Certains invoquent aussi des diffé-

rences de productivité du travail : celle-ci serait par exemple nettement plus élevée à Paris qu'en province. Ces explications, si elles pouvaient être soutenues, seraient aussi des justifications des disparités géographiques de salaires. En fait, il ne semble pas qu'elles soient fondées. D'autres explications peuvent être avancées qui ne seraient pas, du point de vue social, des justifications : les disparités seraient dues aux déséquilibres géographiques entre l'offre et la demande de travail. Ou bien encore l'on peut se tourner, et nous pensons que c'est la direction la plus intéressante, vers les caractéristiques de la structure sociale de chaque région.

Quelle que soit la cause des écarts de salaires entre régions, les travailleurs et leurs organisations syndicales ne cesseront pas de réclamer le nivellement géographique des salaires. Ce désir d'égalité est profond chez eux ; ils n'y renonceront pas. Ce désir est-il économiquement rationnel ? C'est ce que contestent certains, et, notamment, l'ensemble des chefs d'entreprise. Les organisations patronales ont protesté contre la réduction des abattements de zone, pourtant sans effet ces dernières années sur la structure effective des salaires, comme elles l'ont fait généralement contre toute action gouvernementale en matière de salaire, au nom du libéralisme traditionnel. Une modification autoritaire de la structure salariale, disent-elles, ne peut que fausser le mécanisme de la concurrence et priver l'économie des bienfaits de cette dernière. La décentralisation industrielle notamment ne pourra s'opérer que si l'on s'abstient de niveler « artificiellement » les salaires. Il est nécessaire que ceux-ci soient relativement bas dans les régions où l'on souhaite attirer des investissements nouveaux. La réalisation de ces investissements provoquera une augmentation de la demande de travail et donc une hausse de salaires. Si au contraire celle-ci est imposée du dehors, elle empêchera le déroulement de ce processus qui seul remédierait vraiment au mal en en supprimant la cause.

Elle serait donc nuisible à l'intérêt à long terme des salariés de la région, elle leur ferait d'ailleurs également tort dans l'immédiat, car elle ne manquerait pas de provoquer la fermeture de certaines entreprises qui ne pourraient se maintenir en vie que grâce au niveau relativement bas de leurs salaires. Le chômage apparaîtrait donc rapidement.

A cette argumentation les syndicats ouvriers en opposent une autre, tout à fait symétrique, et dont la conclusion est diamétralement opposée : la main-d'œuvre déserte les régions à salaires faibles. Elle est attirée par les régions à salaires élevés et notamment la région parisienne. Si l'on veut empêcher que celle-ci, déjà hypertrophiée, ne continue à croître aux dépens du reste du pays, il faut arrêter le constant afflux de travailleurs vers Paris et, pour cela, réduire l'écart de salaires entre Paris et la province. Les disparités de salaires constituent un obstacle à la politique de décentralisation industrielle.

Si attachées qu'elles soient au libéralisme économique, les organisations patronales exercent bien sur la structure des salaires une action tout aussi « artificielle » que celle de l'État ou des syndicats ouvriers, du seul fait qu'elle émane d'une institution autre que l'entreprise. A l'intérieur d'une même industrie, dans une même ville ou région, elles cherchent généralement à maintenir une certaine égalité des salaires. Tantôt il s'agit de freiner les entreprises qui payent des salaires particulièrement élevés et risquent ainsi de provoquer une hausse de salaire insupportable pour les autres entreprises. Tantôt il s'agit de pousser les trainards, c'est-à-dire les entreprises qui font aux autres une concurrence déloyale en payant des salaires inférieurs à la norme généralement admise. Sur le plan national au contraire, les groupements patronaux semblent s'être fort bien accommodés de l'aggravation des disparités géographiques de salaires. En effet, les régions où les salaires sont particulièrement faibles ne possèdent en général que de petites entreprises dont le marché est surtout régional et qui ne peuvent prétendre concurrencer la grande industrie des régions à salaires élevés. De fortes inégalités servent en fait les intérêts patronaux :

1° Elles affaiblissent, en la divisant, comme on l'a déjà dit, la solidarité ouvrière;

2° Le maintien de salaires très bas dans certaines régions est la condition de la survie d'un grand nombre d'entreprises mal équipées et incapables de se transformer. Or cette survie n'est pas seulement désirée par les propriétaires de ces entreprises : elle l'est aussi par les dirigeants des entreprises plus modernes, car c'est pour eux la source d'une rente, c'est-à-dire de profits plus importants et plus sûrs. En France, dans l'industrie comme dans l'agriculture, les plus gros ont l'habitude de s'abriter derrière les plus petits.

Si la concurrence était parfaite à l'intérieur du marché national, elle ne tolérerait entre régions aucun écart de salaires durable, à égalité de travail bien entendu. Si, pour une raison quelconque, il apparaissait une inégalité de salaires entre deux régions, la main-d'œuvre serait immédiatement attirée vers la région à hauts salaires; inversement les capitaux seraient attirés par la zone de bas salaires, où leur rentabilité serait plus élevée. Ce double mouvement, en modifiant l'importance relative de l'offre et de la demande de travail dans les deux régions, rétablirait l'égalité des salaires qui avait paru un instant compromise.

Bien que la concurrence soit et ait toujours été fort imparfaite, il faut, pensent certains, faire confiance aux réactions spontanées des facteurs de production : dans l'ensemble, les travailleurs émigrent bien vers les régions à hauts salaires; les capitaux sont bien attirés par les régions à bas salaires. Si l'égalité n'est cependant pas atteinte, si même au cours de certaines périodes,

on s'en éloigne, cela ne prouve pas que les réactions des capitaux et de la main-d'œuvre soient mal orientées, mais que ces réactions ont une ampleur insuffisante. En d'autres termes, cela est dû au manque de « fluidité » ou de « mobilité » des facteurs de production. Ainsi l'économiste américain Woytinski, en tête d'un chapitre consacré à cette question dans son ouvrage sur la structure des salaires aux États-Unis, affirme comme un postulat qui ne fait pas de doute : les écarts géographiques de salaires sont inversement proportionnels à la mobilité de la main-d'œuvre et des capitaux¹. Dans cette perspective, une politique qui rechercherait une plus grande égalité des revenus salariaux entre régions devrait se défier de mesures telles que le relèvement autoritaire du niveau de salaires dans une région. Une intervention de cette sorte risquerait de paralyser les mouvements de capitaux et de main-d'œuvre nécessaires pour éliminer les causes des déséquilibres dont la disparité de salaires est la manifestation. La seule intervention efficace de l'État consistera à favoriser la mobilité des capitaux et de la main-d'œuvre par une meilleure information des salariés et des entrepreneurs sur l'état du marché du travail, par le remboursement des coûts de transfert géographique (primes de déménagement pour les salariés, par exemple).

Le mécanisme de correction automatique des déséquilibres régionaux fonctionne-t-il en fait dans la France d'aujourd'hui? Peut-on compter sur lui pour établir plus d'égalité dans la structure géographique des salaires? En fait, la persistance quasi séculaire des écarts de salaires entre régions suffit à faire douter de l'existence ou de l'efficacité de ce mécanisme.

Les capitaux sont-ils particulièrement attirés par les régions à bas salaires? Cela était peut-être vrai au milieu du XIX^e siècle, où l'on vit la grande industrie d'alors, l'industrie textile, se disséminer spontanément dans de nombreuses régions de France, et jusque dans les vallées les plus reculées des Vosges et de l'Ardèche.

Aujourd'hui, il semble que les investissements industriels fuient plutôt les régions à salaires faibles, qui, pour la plupart, se caractérisent par un sous-développement économique général. Au fur et à mesure que le progrès technique se développe, les salaires représentent une part moins importante dans le coût de production de chaque entreprise considérée individuellement. Le niveau des salaires devient alors un facteur secondaire pour l'entrepreneur qui cherche en quel lieu s'installer. Inversement, d'autres facteurs de localisation prennent une importance croissante à mesure que les installations industrielles s'alourdissent : le désir d'être proche du pouvoir administratif, de bénéficier d'une infrastructure de transports et de services publics de toute nature déjà constituée.

1. W. S. WOYTINSKI and associates, *Employment and Wages in the United States*, New York, 20th. Century fund, 1953, pp. 477 et suiv.

Dans la mesure où des instruments statistiques assez imparfaits le permettent, nous essaierons d'observer quelles ont été, ces dernières années, en France, les relations entre les mouvements des capitaux et ceux de la main-d'œuvre, d'une part, et les dénivellations géographiques de salaires, d'autre part. Peut-être pourrons-nous alors mieux juger les idées contradictoires qui s'affrontent au sujet des conséquences des disparités géographiques de salaires. Peut-être pourrons-nous apprécier si l'aspiration des syndicats à une plus grande égalité est rationnelle du point de vue économique et à quelles conditions elle pourrait être satisfaite.

Notre étude comprendra deux parties, précédées d'un *chapitre préliminaire* dans lequel nous essaierons de montrer quelles sont les principales sources statistiques disponibles en matière de disparités régionales de salaires, et d'exposer l'utilisation qui, à notre avis, peut en être faite.

La *première partie* est consacrée à l'*observation* des disparités régionales de salaires. Elle se compose de deux chapitres :

Dans le chapitre I, on s'attachera à mesurer les disparités géographiques de salaires *dans la France d'aujourd'hui* (1954-1955) ;

Dans le chapitre II, on tentera de discerner le sens de *l'évolution de l'importance* des écarts régionaux de salaires, depuis le XIX^e siècle, d'une part, dans les années récentes, d'autre part.

La *deuxième partie* de notre travail comprendra également deux chapitres :

Dans un premier chapitre, on recherchera les *causes* des disparités régionales de salaires ;

Enfin, un chapitre sera consacré aux *conséquences économiques* des dénivellations géographiques de salaires et, en particulier, à leurs relations avec les mouvements des facteurs de production.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

LES SOURCES DISPONIBLES ET LEUR UTILISATION

SECTION I

SOURCES DE RENSEIGNEMENTS SUR LES DISPARITÉS DE SALAIRES À L'ÉPOQUE ACTUELLE

A. L'enquête trimestrielle du Ministère du Travail sur les taux de salaires horaires des ouvriers de l'industrie et du commerce

Cette statistique n'est pas d'un très grand intérêt pour notre étude car elle ne permet pas de comparaisons de salaires entre régions mais seulement entre « zones ». Depuis la guerre, en France, on entend par zones de salaire les catégories de communes pour lesquelles les salaires légaux sont fixés à des niveaux particuliers qui présentent un « abattement », c'est-à-dire un pourcentage d'infériorité, plus ou moins grand, par rapport aux taux applicables à la région parisienne.

Pendant la guerre et quelques années après, tant que l'État a essayé de tenir en main l'ensemble de la structure des salaires, les salaires de chaque catégorie professionnelle dans chaque localité étaient en principe fixés à un niveau dépendant de l'abattement applicable à cette commune.

Depuis le 11 février 1950, les abattements de zone ne s'appliquent plus qu'au salaire minimum garanti par la loi à tout salarié de l'industrie ou du commerce¹ quelle que soit la nature de son emploi.

A l'intérieur d'une même région géographique, d'un département par exemple, se trouvent des échantillons de diverses zones : les abattements de zone seront différents pour tel centre industriel de moyenne importance, pour les petites villes voisines et pour les communes rurales. Ces dernières se retrouvent généralement, mais non pas toujours, dans les zones les plus défavorisées,

1. Le salaire minimum interprofessionnel garanti ne concerne pas les salariés agricoles.

c'est-à-dire celles qui comportent les abattements les plus forts sur le salaire minimum parisien ¹.

La carte des zones de salaires ressemble à une mosaïque assez complexe dont les morceaux ne sont pas très étendus : jamais plus petits qu'une commune, mais jamais aussi grands qu'un département (sauf le cas de la Seine tout entière comprise dans la « zone 0 »).

Il faut donc se garder de considérer les zones comme des unités géographiques homogènes : chaque zone n'a qu'une unité abstraite, c'est le rassemblement des morceaux de même couleur de la mosaïque quel que soit leur emplacement. Même la « zone 0 », celle où le S.M.I.G. ² ne subit pas d'abattement, n'est pas homogène : outre l'agglomération parisienne, elle comprend Marseille et Toulon; de plus, Saint-Nazaire, où l'abattement est particulièrement faible ³, est normalement assimilé à cette zone dans les statistiques du Ministère du Travail.

Les moyennes de salaires calculées pour une zone cachent donc des disparités qui sont pour une part des disparités géographiques entre régions. Il est même assez probable que la dispersion des salaires à l'intérieur de chaque zone est allée en s'accroissant depuis le début de 1950 : depuis le 11 février 1950 en effet, rien n'empêche en droit les salaires de n'importe quelle localité de varier librement au-dessus du plancher que constitue le S.M.I.G., seul affecté directement désormais par les abattements de zone.

Si l'enquête trimestrielle sur les taux de salaires ne permet pas de connaître les écarts de salaires entre régions, elle peut donner une idée approximative de certains écarts géographiques :

1° Écarts entre les salaires industriels des zones rurales et ceux des principales agglomérations industrielles de province : en considérant comme représentatifs des premiers les taux moyens de la zone comportant l'abattement maximal et comme représentatifs des seconds les taux moyens de la zone comportant le plus faible abattement;

2° Écarts entre les salaires parisiens et chacune des deux catégories précédentes de salaires; dans la mesure où on peut assimiler zone sans abattement et agglomération parisienne ⁴.

1. C'est-à-dire 11,25 et 13,50 % en 1954, 6,66 et 8,0 % depuis le 1^{er} avril 1956.

2. Salaire minimum interprofessionnel garanti.

3. 0,75 % en 1954, 0,5 % depuis le 1^{er} avril 1956.

4. En fait, comme on l'a signalé, la zone sans abattement ne comprend pas que l'agglomération parisienne. On peut évaluer à 12 % des ouvriers de la « zone 0 » la proportion de ceux qui travaillent dans d'autres agglomérations. Si l'on admet, ce qui paraît plausible pour les années 1952-1956, que les salaires de ces derniers sont de 10 à 15 % inférieurs aux salaires parisiens, à égalité de qualification et de sexe, il faudrait, pour obtenir les taux moyens de l'agglomération parisienne, majorer de 1,5 % à 2 % ceux qui sont donnés pour la « zone 0 ».

Mais il semble que la statistique trimestrielle des taux de salaires atténue sensiblement les écarts de salaires existant en réalité, qu'il s'agisse d'ailleurs de toutes les sortes d'écarts de salaires : aussi bien entre sexes, entre catégories professionnelles et entre industries qu'entre zones.

Cela pour deux raisons essentielles :

1^o Cette statistique mesure les taux de salaires horaires des ouvriers de plus de 18 ans payés au temps. Ces « taux » excluent divers éléments de rémunération des ouvriers, éléments souvent importants et précisément les plus variables, à savoir :

- les primes individuelles ou collectives de toute nature que *peuvent* recevoir les ouvriers payés au temps,
- la prime de transport obligatoire pour les salariés de la région parisienne,
- les majorations pour heures supplémentaires.

Les écarts de salaires apparaîtraient sans doute plus importants si l'on passait de ces « taux » horaires à la rémunération totale ramenée à une même durée de travail.

Cela est probablement vrai des écarts de salaires entre qualifications professionnelles et entre industries, certainement vrai pour les écarts entre sexes puisque les femmes travaillent moins longtemps dans une semaine que les hommes et bénéficient donc beaucoup moins que ceux-ci des majorations de salaire pour les heures supplémentaires.

Pour les différences géographiques, enfin, qui constituent l'objet de cette étude, on peut penser qu'il en va de même. La durée du travail est généralement plus longue et donc l'importance des majorations pour les heures supplémentaires plus grande, dans les régions à salaires relativement élevés que dans les régions à salaires faibles.

2^o L'enquête du Ministère du Travail porte davantage sur les grands que sur les petits établissements. Dans l'échantillon utilisé, de 25 000 établissements environ, on trouve un grand nombre des établissements importants, une proportion plus faible de ceux de dimension moyenne, et on ne trouve *aucun établissement de moins de 10 salariés*.

Or, comme on le verra plus loin à propos de la statistique des gains horaires, les différences géographiques de salaires paraissent plus faibles pour les salariés des grands établissements que pour l'ensemble des salariés.

Si cette statistique des taux de salaires horaires paraît en fin de compte un instrument de mesure peu précis de la structure des salaires à un instant donné, elle a le grand mérite d'être trimestrielle. Cette périodicité fréquente en fait un précieux baromètre, auquel on peut sans doute faire confiance, non seulement pour connaître les variations *du salaire*, mais aussi pour savoir dans quel sens se déforme la structure *des salaires* au cours d'une courte période.

Si, par exemple, au cours d'une année, les écarts entre taux moyens des diverses zones ont sensiblement augmenté, il n'y a pas de raison de douter que les disparités de salaires entre Paris, villes de province et campagne se soient effectivement accrues. Et on pourra présumer qu'il en a été de même des disparités de salaires *entre régions*, car il y a sans doute une certaine solidarité, au moins dans la courte période, entre ces deux sortes de disparités géographiques ¹.

B. La statistique des gains horaires des ouvriers de l'industrie et du commerce

Depuis quelques années, le Ministère du Travail publie périodiquement une statistique des gains horaires des ouvriers des deux sexes. La première enquête concerne le mois de décembre 1949. Elle a été renouvelée depuis, au moins une fois par an : en novembre 1950, juin 1951, et, après cette dernière date, au mois de septembre de chaque année.

1. Alors que l'enquête sur les *taux* de salaires ne concerne que les ouvriers payés au temps et laisse échapper plusieurs éléments importants de leur rémunération, celle-ci saisit pour l'ensemble des ouvriers la totalité du gain brut, c'est-à-dire avant déduction de la cotisation ouvrière de sécurité sociale. Pour obtenir les gains *horaires*, on divise le montant global des rémunérations brutes figurant sur les bordereaux de paye des établissements par le nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours de la quinzaine considérée.

Ainsi les divers éléments, primes, majorations pour heures supplémentaires, etc., qui étaient exclus des *taux*, sont au contraire inclus dans les *gains*. Seuls échappent les éléments de rémunération exceptionnels ou dont la périodicité n'est pas l'heure, la semaine ou la quinzaine : gratifications exceptionnelles, doubles mois, etc. Étant donné le peu d'importance de ces sortes de rémunération pour les ouvriers, on peut considérer que cette statistique serre d'assez près une réalité économique plus intéressante que le « taux » de salaire : la rémunération du travail ouvrier ramenée à une unité de temps de travail.

2. En revanche, le second reproche adressé à l'enquête sur les taux de salaires vaut aussi contre celle-ci : les deux enquêtes se fondent sur le même échantillon dont on a dit l'imperfection en ce qui concerne la dimension des établissements. Le fait que les établissements de moins de 10 salariés n'y soient pas représentés et que ceux de 10 à 50 salariés soient sous-représentés fait sans

1. Ce qui n'est sûrement pas vrai pour l'ensemble de la période 1947-1957, surtout à cause du fait, déjà signalé, que la « liberté » rendue aux salaires en 1950 a certainement permis un accroissement des *disparités régionales* à l'intérieur de chaque zone.

doute apparaître les différences géographiques inférieures à ce qu'elles sont en réalité.

Cela est sûr, en tout cas, en ce qui concerne l'écart de salaire entre Paris et la province. L'analyse des gains horaires en septembre 1954 montre, en effet, que cet écart est sensiblement plus important pour les petits établissements que pour les grands.

TABLEAU 1

Gains horaires moyens des ouvriers en septembre 1954
(Ensemble des branches d'activités industrielles et commerciales
Ensemble des sexes et des qualifications)

	Établissements employant de 10 à 50 salariés	Établissements employant plus de 50 salariés
	francs	francs
Paris.....	181,1	187,7
Province.....	129,8	148,1
Pourcentage d'infériorité des salaires provinciaux par rapport aux salaires parisiens.....	28,3 %	21,1 %

3. Plus réaliste que l'enquête sur les taux de salaires dans les données qu'elle utilise, l'enquête sur les gains ne fait malheureusement pas l'objet d'une exploitation aussi détaillée. Elle ne comporte pas de distinction par sexe ni par qualification professionnelle. Des moyennes de gains horaires sont seulement calculées, pour l'ensemble des ouvriers, par branche d'activité et par zone de salaire.

On a dit, plus haut, à propos de la statistique des taux de salaires, comment l'analyse par zone de salaire était peu significative des disparités géographiques réelles. Il n'y a pas à y revenir ici. Mais il faut signaler que la division statistique du Ministère du Travail a bien voulu procéder à une analyse par département des données recueillies lors de l'enquête sur les gains de septembre 1954. On connaît donc, à cette date, le gain horaire moyen de l'ensemble des ouvriers des deux sexes dans les 90 départements. Pour pouvoir remédier — en partie — au défaut déjà signalé de l'échantillon utilisé par ces enquêtes, on a calculé séparément, dans chaque département, les gains moyens dans les établissements de 10 à 50 salariés, d'une part, et dans les établissements de plus de 50 salariés, d'autre part. On a pu ensuite calculer un gain horaire moyen pour l'ensemble des ouvriers de chaque département, en pondérant ces deux gains moyens par l'importance réelle des effectifs employés dans les deux

catégories d'établissements telle que l'indique l'I.N.S.E.E. pour 1954, à partir du « fichier des établissements ».

Outre les gains horaires moyens, cette exploitation a permis de connaître par département la durée de travail effective moyenne des ouvriers ¹.

C. La statistique des salaires annuels

L'exploitation par département de l'enquête sur les gains est exceptionnelle. La seule statistique qui permette de suivre l'évolution de la structure géographique des salaires en France est celle des salaires annuels qu'élabore l'I.N.S.E.E., à partir des déclarations de salaires adressées chaque année par les employeurs à l'Administration des Contributions directes, pour l'établissement de l'impôt forfaitaire de 5 % sur les salaires.

La première exploitation des « états 1024 » qui servent à ces déclarations concerne les salaires versés en 1947, la seconde ceux qui ont été versés en 1950. Depuis 1950 l'analyse des états 1024 est effectuée chaque année ².

Cette statistique couvre, en principe, tous les salariés « à temps complet », c'est-à-dire travaillant pendant une durée « normale » chaque semaine ou mois, de toutes les entreprises privées ou publiques de l'industrie et du commerce. Elle embrasse donc les services publics industriels tels que l'E.D.F., la S.N.C.F., les Houillères et les mines non nationalisées, tous établissements qui ne sont pas compris dans le champ des enquêtes du Ministère du Travail.

Les « états 1024 » qui lui servent de base font l'objet de deux exploitations distinctes. La première utilise des données globales : elle fait ressortir des masses de salaires versés et des effectifs globaux; la seconde, seule utilisable pour une étude des disparités géographiques de salaires, se fonde sur un sondage parmi l'ensemble des salariés énumérés sur les états. Elle fait ressortir des salaires annuels moyens par sexe, par catégorie socio-professionnelle, par activité collective et par département.

Ces salaires annuels moyens sont des salaires nets, en espèces. Ils excluent donc les avantages en nature, les remboursements de frais; et la cotisation ouvrière de Sécurité sociale est déduite.

Le sondage effectué parmi les salariés est au 1/14 pour l'année 1947. Pour 1950, 1951 et 1952 il est au 1/20. Pour 1954 et 1955, il est au 1/10 pour

1. Quotient du nombre d'heures ouvrées par le nombre des ouvriers ayant été payés au cours de la quinzaine.

2. Pour 1953 cependant l'exploitation fut incomplète, l'I.N.S.E.E. n'ayant pu utiliser les déclarations adressées à l'Administration des Contributions directes de la région parisienne. Les résultats ne concernent donc que 86 départements de province. Ils sont d'ailleurs peu sûrs car beaucoup de salaires versés en province sont déclarés à Paris. Nous ne les utiliserons donc pas.

les salariés « cadres », et au 1/30 pour ceux qui ne font pas partie des cadres. Ces variations dans le taux du sondage ne doivent guère modifier l'importance de l'erreur aléatoire qui entache les calculs des salaires moyens. En 1954, les salaires moyens pour la plupart des départements doivent être affectés d'un coefficient de variation de 1 à 2 %.

D'autres différences entre les exploitations successives des « états 1024 » rendent plus gênantes les comparaisons d'une année à l'autre. Il faut surtout en signaler trois :

1. En 1947, 1953, 1955 et 1956, pour plus de commodité, les salaires moyens par département n'ont été calculés que sur les salariés ayant travaillé toute l'année pour le même « déclarant »¹; pour les autres années (1951, 1952 et 1954), les salaires moyens concernent tous les salariés à temps complet, qu'ils aient travaillé tout ou partie de l'année pour le même déclarant.

Dans ce dernier cas, pour obtenir le salaire annuel moyen d'une catégorie on divise la masse des salaires versés, non par le nombre de salariés qui ont reçu ces salaires, mais par le nombre d'« années-travail » effectuées. Le salaire moyen, qui est le résultat de cette opération, est presque toujours un peu inférieur à celui qu'on obtient pour la même catégorie si l'on ne considère que les salariés ayant travaillé toute l'année pour le même déclarant. Pour les ouvriers, cette infériorité est assez généralement de 2 ou 3 %. Le rapport des salaires moyens des divers départements entre eux est donc sensiblement le même dans les deux cas. Mais il y a là une première raison de se méfier des comparaisons dans le temps des moyennes de salaires en valeur absolue fournies par cette statistique.

2. Il en est une seconde : la définition de certaines catégories socio-professionnelles a varié. C'est ainsi surtout qu'en 1955 les contremaîtres classés jusqu'alors dans la catégorie « ouvriers » sont passés dans celle des « cadres moyens ».

3. Les données de salaires par département n'ont pas toujours comporté le même détail. A cet égard, comme sans doute à d'autres, la statistique des salaires annuels s'est améliorée. En 1950, aucune moyenne de salaires n'a été calculée par département. En 1947 et 1952, seul a été calculé le salaire annuel moyen de l'ensemble des salariés, sans distinction de qualification, ni même de sexe en 1952. Mais pour 1951, 1954 et 1955 on peut connaître dans chaque département les salaires moyens des ouvriers, des employés, des cadres moyens séparément pour chaque sexe. On pourrait même entrer dans un détail encore plus grand pour les deux dernières années si l'on n'avait pas affaire à un son-

1. L'auteur des déclarations de salaire peut être soit l'entreprise, soit un établissement de l'entreprise.

dage et si l'on ne s'exposait pas, de ce fait, à des erreurs aléatoires importantes lorsqu'on raisonne sur des catégories restreintes.

On a parfois critiqué sévèrement la valeur de la statistique des salaires annuels ¹. La fraude fiscale des employeurs sur les déclarations de salaires qui servent de base à cette statistique empêcherait, dit-on, de lui faire confiance. L'importance des impôts assis sur les salaires peut inciter l'employeur soit à ne pas déclarer le salaire qu'il verse (salaire noir), soit à le déguiser en autre chose : remboursement de frais, par exemple.

Il est évidemment difficile d'apprécier l'importance de la fraude, ou de démontrer son caractère négligeable. Il paraît néanmoins raisonnable de faire à son sujet deux suppositions :

a. La fraude sur les déclarations de salaires est sans doute de moins en moins importante depuis 1947. Les salaires, depuis la guerre, constituent l'assiette commune d'impôts et de cotisations sociales très importantes. Le contrôle fiscal est donc sur ce point particulièrement rentable et on peut présumer que l'Administration a déployé des efforts accrus et de plus en plus efficaces pour combattre la fraude ². A cela on est tenté de répondre que, pour la même raison, l'incitation des employeurs à la fraude est très forte. En fait, il semble que l'intérêt des entreprises à frauder ne soit pas symétrique de l'intérêt du fisc à empêcher la fraude, car il y a une limite à la possibilité de faire passer les salaires à d'autres postes des frais généraux : passé cette limite, les salaires qui ne sont pas déclarés devraient apparaître sous forme de bénéfices et subir, à ce titre, des impôts différents mais également très lourds ;

b. La fraude est sans doute moins importante pour les ouvriers que pour les autres catégories de salariés et notamment que pour les cadres.

Soit une entreprise qui a la possibilité de dissimuler ou de déguiser une partie des salaires qu'elle verse. On peut supposer qu'elle en fera bénéficier de préférence le petit nombre de salariés qui sont en contact étroit, personnel, avec la direction : les cadres plutôt que les employés et ces derniers plutôt que les ouvriers. En effet, des « frais professionnels » importants apparaîtront généralement d'autant plus plausibles au regard du fisc qu'il s'agit de salariés ayant plus d'initiative et de responsabilité. D'autre part, du point de vue du salarié, le système d'abattement à la base et le caractère progressif de l'impôt sur le revenu rendent la fraude d'autant plus avantageuse que le salaire est élevé.

Ces déductions conduiraient donc à faire plus confiance à la statistique des salaires annuels pour les ouvriers que pour les autres catégories de salariés.

1. Voir en particulier l'article de M. ROMEUF, « Les salaires et les revenus du travail en France, 1956 », *Les Cahiers économiques*, janvier-février 1956.

2. On sait en tout cas qu'une certaine coordination est aujourd'hui instituée entre les services de contrôle des Contributions directes et ceux de la Sécurité sociale.

D. Recoupements entre la statistique des salaires annuels et celle des gains horaires

Les recoupements que l'on peut faire entre les résultats de la statistique des salaires annuels et ceux de l'enquête du Ministère du Travail sur les gains nous paraissent de nature à renforcer cette confiance.

1. On a d'abord comparé pour les 90 départements les gains horaires moyens des ouvriers des deux sexes en septembre 1954 avec les salaires annuels moyens du même groupe de salariés pour 1954.

L'exploitation de l'enquête sur les gains horaires en septembre 1954 a permis d'obtenir pour cette époque des durées hebdomadaires effectives moyennes de travail par département. On a donc multiplié pour chaque département le gain horaire moyen par la durée du travail moyenne, puis calculé le coefficient de corrélation entre les 90 valeurs ainsi obtenues et les 90 salaires annuels. La valeur de ce coefficient est 0,894.

L'imperfection de la corrélation est donc sensible et la différence entre les époques que concernent les deux séries (seconde quinzaine de septembre 1954 d'un côté; année 1954 de l'autre) ne suffit sans doute pas à l'expliquer. Mais certaines autres raisons l'expliquent et la justifient au moins en partie.

Le tableau de la page suivante indique les départements pour lesquels on constate les discordances les plus notables entre les deux statistiques. Pour permettre la comparaison pour chaque département, on a exprimé les 90 valeurs dans chacune des deux séries par un indice ayant pour base 100, la moyenne arithmétique de la série. On trouve ainsi que dans la Seine, par exemple, le salaire annuel moyen en 1954 est égal à 140 % de la moyenne arithmétique des 90 salaires annuels, alors que le gain horaire moyen multiplié par la durée du travail ne représente que 136 % de la moyenne correspondante.

Il semble que la plupart de ces discordances puissent s'expliquer par l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

a. Les salariés des établissements de moins de 10 salariés qui restent en dehors de l'enquête du Ministère du Travail sont au contraire inclus dans l'échantillon de la statistique des salaires annuels. Ils représentent une proportion importante de l'ensemble des salariés dans la plupart des départements qui figurent au tableau 2.

En particulier, pour presque tous les départements qui présentent un indice de salaire annuel inférieur à l'indice calculé à partir du gain horaire, le pourcentage des salariés employés dans des établissements comptant moins de 10 salariés est supérieur à 35 %¹.

1. Pour l'ensemble de la France, il est de 24 %. Quant au pourcentage médian pour la série des 90 départements, il est de 29 %.

TABLEAU 2

Départements pour lesquels il existe un écart d'au moins 5 points entre :

- 1° L'indice du salaire annuel moyen des ouvriers (hommes et femmes) en 1954 ;
- 2° L'indice du gain horaire moyen multiplié par la durée du travail des ouvriers (hommes et femmes) en septembre 1954.

DÉPARTEMENTS dont l'indice du salaire annuel est plus élevé que l'indice du gain horaire corrigé par la durée du travail			DÉPARTEMENTS dont l'indice du gain horaire corrigé par la durée du travail est plus élevé que l'indice du salaire annuel		
	Importance de l'écart (en nombre de points)	Pourcentage des salariés employés par des établisse- ments occupant moins de 10 salariés		Importance de l'écart (en nombre de points)	Pourcentage des salariés employés par des établisse- ments occupant moins de 10 salariés
Pas-de-Calais	12,2	13,3	Belfort	12,2	12,6
Finistère	11,0	32,8	Vienne	12,0	41,5
Nord	9,7	11,9	Gers	10,0	71,1
Ardèche	9,0	22,9	Manche	10,0	47,7
Morbihan	8,6	36,5	Indre	7,8	36,5
Côtes-du-Nord	7,8	47,7	Vaucluse	7,8	36,7
Puy-de-Dôme	7,6	22,5	Corse	7,1	50,8
Oise	7,5	20,8	Haute-Savoie	6,8	35,4
Pyrénées-Orient	7,4	44,5	Alpes-Maritimes	6,2	47,3
Isère	6,9	17,6	Haute-Loire	6,0	38,4
Meuse	6,9	18,3	Orne	6,0	38,2
Moselle	6,5	12,9	Hautes-Alpes	5,8	41,5
Seine-Maritime	5,7	21,6	Maine-et-Loire	5,1	25,1
Dordogne	5,6	40,6	Deux-Sèvres	5,0	41,3
Seine-et-Oise	5,6	29,3			
Loir-et-Cher	5,5	40,6			
Lozère	5,4	47,9			
Ain	5,1	32,0			

Cette infériorité n'est pas surprenante, si l'on admet qu'à l'heure actuelle en France, les salaires des petits établissements sont le plus souvent inférieurs à ceux des plus grands.

b. A la différence de la statistique des salaires annuels, l'enquête du Ministère du Travail ne concerne pas les Mines. Or, ces dernières se classent parmi les branches d'activité où les salaires sont relativement élevés : dans les départements où les mines occupent une partie appréciable des salariés, le salaire

moyen apparaîtra plus ou moins élevé selon que les salaires des mineurs auront été inclus dans le calcul de la moyenne ou qu'ils en auront été exclus.

Ainsi s'explique sans doute que l'indice du salaire annuel soit sensiblement supérieur à l'indice du gain horaire dans le Nord, la Moselle et le Pas-de-Calais. Pour la Loire, l'écart est de même sens, mais de 4 points seulement.

c. Alors que l'enquête sur les gains horaires prend en considération le lieu de travail, la statistique des salaires annuels rapporte chaque salarié retenu par le sondage, non pas au département où celui-ci travaille, mais à celui où il réside. Les résultats obtenus par les deux méthodes peuvent légitimement différer pour certains départements où une fraction notable de la population va travailler dans un grand centre industriel situé en dehors du département et où les salaires sont plus élevés. Dans ce cas, le salaire moyen des travailleurs qui résident dans le département sera évidemment supérieur au salaire moyen de ceux qui y travaillent.

Cela explique, au moins en partie, les écarts constatés pour l'Oise, la Seine-et-Oise et peut-être aussi pour l'Ain et la Meuse.

Les raisons que l'on vient d'énumérer, qui tiennent à des différences de méthode ou de définition entre les deux statistiques, ne justifient pas tous les écarts constatés. Pour une part ceux-ci s'expliquent certainement par l'imperfection des échantillons utilisés¹.

Pour un certain nombre des départements qui figurent au tableau (Gers, Lozère, Vienne, Deux-Sèvres, Haute-Loire, Orne, Indre, Corse, Hautes-Alpes, Pyrénées-Orientales), l'échantillon de l'enquête du Ministère du Travail ne comprend que quelques dizaines d'établissements : de ce seul fait, la moyenne calculée a de fortes chances de différer sensiblement du salaire moyen effectif. Dans ces départements qui sont peu industrialisés, l'échantillon de la statistique des salaires annuels n'est sans doute pas plus fourni ; il l'est même sans doute moins. Mais il a du moins l'avantage d'être scientifiquement constitué.

Pour cette raison nous pensons, en fin de compte, qu'il vaut mieux se fier aux données moyennes par département de la statistique des salaires annuels qu'à celles qui sont fournies par l'analyse des gains horaires.

2. D'ailleurs, les enquêtes du Ministère du Travail ne sont pas normalement exploitées par départements. Elles le sont, au contraire, régulièrement par 18 activités collectives.

A ce dernier point de vue, la structure de l'échantillon est certainement meilleure, ne serait-ce qu'à cause de la dimension plus grande des catégories utilisées. Aussi est-il intéressant de procéder à une sorte de contre-épreuve, en

1. A vrai dire, on peut déjà considérer comme une imperfection le fait, pour les enquêtes du Ministère du Travail, de ne porter que sur les établissements de plus de 10 salariés.

comparant les gains horaires moyens, pour 18 industries, avec les salaires annuels moyens dans les mêmes industries. Si les raisonnements précédents sont justes, on doit trouver une meilleure superposition des résultats des deux statistiques que lorsque l'on considérait des données moyennes par département.

Cela semble bien être le cas : entre les gains horaires moyens en septembre 1952 et les salaires annuels de 1952, divisés par la durée du travail des dix-sept activités collectives pour lesquelles la comparaison est possible, on trouve un coefficient de corrélation élevé de 0,969¹.

En conclusion, il semble qu'il n'y ait pas de raison de suspecter particulièrement la statistique des salaires annuels. Dès maintenant nous pensons avoir justifié suffisamment l'emploi abondant que nous allons en faire. Mais le fait que les résultats de cette statistique paraissent cohérents et qu'ils se laissent expliquer rationnellement apportera, il nous semble, un témoignage supplémentaire de leur justesse.

SECTION II

SOURCES DE RENSEIGNEMENTS SUR LA STRUCTURE GÉOGRAPHIQUE DES SALAIRES AU XIX^e SIÈCLE ET PENDANT LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e

A. *Salaires moyens par régions*

Au cours du XIX^e siècle, trois grandes enquêtes, en 1840-1845, en 1861-1865 et en 1892, donnent une image assez précise de la structure géographique des salaires dans l'industrie.

Les deux premières fournissent par département, et même par arrondissement, les salaires journaliers « ordinaires », distinctement pour les ouvriers, les ouvrières et les enfants. Ces données résultent dans les deux cas d'un très grand nombre d'observations. Mais il est difficile d'apprécier leur valeur.

1. Pour septembre 1954, le résultat d'un calcul semblable est moins satisfaisant (coefficient de corrélation : 0,889), mais on peut penser qu'il est aussi moins significatif, car la fin de l'année 1954 a été une période de reprise économique et de hausse des salaires assez rapide. En septembre 1954, cette reprise et cette hausse avaient touché très inégalement, semble-t-il, les divers secteurs de l'activité économique, d'où la possibilité d'écarts justifiables entre la structure interindustrielle des salaires en septembre 1954 et celle des salaires annuels pour l'ensemble de l'année 1954. 1952 fut au contraire une année de stabilité au cours de laquelle les salaires n'ont pratiquement pas augmenté.

Le fait que ces enquêtes s'étalent sur plusieurs années est d'autant plus gênant qu'on ne sait pas à quelle année précise se rapportent les indications données pour telle région. On en fera donc état en se gardant d'en tirer des conclusions certaines.

En revanche, celle qu'a faite l'Office du Travail en 1892 a été effectuée et exploitée beaucoup plus scientifiquement, avec un grand souci d'objectivité et de précision. En 1932, Simiand affirmait que c'était de loin la meilleure des enquêtes sur les salaires en France¹.

B. Salaires moyens par villes chefs-lieux de département

A côté de ces trois enquêtes espacées par d'assez longues années, on utilisera les statistiques plus fréquentes établies à partir des renseignements communiqués par les maires ou les conseils de prud'hommes. Celles-ci donnent les salaires journaliers « normaux » des forgerons, charpentiers..., repasseuses, couturières, etc. : au total, quelques dizaines de métiers masculins et féminins.

Ces renseignements sont donnés pour tous les chefs-lieux de département et, à partir de la fin du XIX^e siècle, pour toutes les villes possédant un conseil des prud'hommes.

Mais ce n'est jamais que pour les villes chefs-lieux de département que sont calculées des moyennes sur l'ensemble des professions masculines².

La périodicité de ces statistiques a été irrégulière. En outre, le nombre de professions pour lesquelles sont donnés des taux de salaires a varié. Le tableau suivant retrace ces variations.

L'enquête des prud'hommes a été poursuivie après 1937, mais apparemment dans de moins bonnes conditions : en tout cas, le *Bulletin de la Statistique générale* a cessé d'en publier le détail géographique. Elle a été abandonnée en 1952.

Il n'est pas possible de fondre en une même série les résultats de ces enquêtes avec ceux des statistiques dont il a été question précédemment. Ces dernières embrassent l'ensemble de l'industrie dans l'ensemble du territoire ; les enquêtes des maires et des prud'hommes concernent un certain nombre de métiers dans les villes les plus importantes. Il serait tout à fait normal qu'au même moment, les disparités entre salaires moyens des chefs-lieux de département soient moindres que les disparités entre salaires moyens des départements. Il n'empêche qu'on peut cependant admettre une certaine solidarité entre le marché du travail d'une ville et celui de la région environnante. Si, au cours d'une période donnée, on constate par exemple une sensible égalisation des salaires

1. F. SIMIAND, *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, Paris, 1932, tome I, p. 310.

2. Il s'agit de moyennes arithmétiques simples.

TABLEAU 3

Enquêtes des maires et des prud'hommes sur les salaires

Années que concernent ces enquêtes	Autorités chargées de l'enquête	Nombre des professions masculines sur lesquelles sont calculés les moyennes de salaires indiquées pour chaque ville
1853	Maires	53
1857	—	—
Annuellement de 1871-1887	—	63
1896	Conseil des prud'hommes	34 à 38
1901	—	
1906	—	
1911	—	
1916	—	
1921	—	34 à 38 en province 21 à Paris
Annuellement de 1924-1937	—	

entre villes chefs-lieux de département, on peut au moins présumer qu'on aurait constaté un mouvement de même sens si l'on s'était fondé sur des données moyennes par département. Il faut donc utiliser l'une et l'autre source en se gardant de les confondre.

Il existe d'autres sources statistiques que celles qu'on vient de mentionner, dans lesquelles on pourrait puiser pour une étude historique plus détaillée de la structure géographique des salaires en France. Signalons notamment :

1. La statistique établie d'après les renseignements fournis par les établissements hospitaliers, qui donne, pour plusieurs centaines de localités en France, « le prix moyen de la journée d'un bon ouvrier non nourri » pour quatre métiers : maçon, charpentier, menuisier et serrurier. Elle fournit des données pour les périodes ou années suivantes :

1. 1824-1833;
2. 1834-1843;
3. 1844-1853;
4. 1854;
5. 1855;

2. L'enquête de 1848 décidée au lendemain de la Révolution par l'Assemblée Nationale, qui donne une masse considérable de renseignements sur la situation

de la classe ouvrière à cette époque. Malheureusement, à notre connaissance, les indications données par canton n'ont pas été l'objet d'une synthèse qui serait sans doute difficile à faire;

3. L'enquête annuelle concernant la « grande industrie » de 1881 à 1887, assez détaillée par branche d'industrie dans chaque département, mais qui ne présente aucune moyenne générale de salaires par département;

4. La statistique des salaires faite à partir des bordereaux annexés aux cahiers des charges des travaux de l'État, des départements et des communes, mis en adjudication en 1906, qui donne les salaires horaires et la durée du travail pour un grand nombre de métiers, dans un grand nombre de localités.

SECTION III

COMMENT MESURER LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ?

Pour en finir avec les considérations de méthode, il reste à examiner comment, en présence d'une série de salaires moyens par région, on peut apprécier l'importance des dénivellations régionales de salaires dans l'ensemble du pays.

Pour caractériser la dispersion d'une série de valeurs, les statisticiens ont recours à deux sortes de procédés :

A. *Écart moyen, écart-type et coefficient de variation*

On peut d'abord tenir compte du montant des différences entre toutes les valeurs et la moyenne de l'ensemble; une fois mesurés tous ces écarts, positifs ou négatifs, on peut calculer soit l'*écart absolu moyen* qui est la moyenne des valeurs absolues des écarts (= 20 dans l'exemple du tableau ci-dessous, p. 31); soit l'*écart-type* qui est la racine carrée de la moyenne des carrés des écarts (= 25,1 dans notre exemple).

Supposons que quelques années après celle où se situe notre exemple fictif, tous les salaires nominaux dans chaque région aient doublé : les différences relatives entre les divers niveaux de salaires seraient les mêmes, mais l'écart absolu moyen et l'écart-type seraient doublés. Si l'on veut que ces indices expriment la dispersion relative des salaires, il faut les rapporter chaque fois à la moyenne de la série : on obtient ainsi l'écart moyen en pourcentage (ici 10 %); et en rapportant l'écart-type à la moyenne on obtient ce qu'on est convenu d'appeler le « coefficient de variation » (ici : 12,5 %).

Ces deux procédés ont l'avantage de tenir compte de la totalité des écarts par rapport au niveau moyen, y compris les écarts des valeurs extrêmes. Mais cet avantage devient un inconvénient, si les valeurs extrêmes sont aussi des valeurs aberrantes ou peu sûres. Or, on peut parfois craindre que ce soit le cas dans les séries des salaires moyens par département, en particulier pour les valeurs les plus basses, lorsqu'elles correspondent à des départements très peu industrialisés, où il y a donc très peu de salariés et où, de ce fait, les risques d'inexactitude de l'échantillon sont les plus grands. Aussi paraît-il préférable d'utiliser ici une autre méthode qui consiste à tenir compte, non des écarts de chacune des valeurs par rapport à leur moyenne, mais des proportions d'ensemble de la distribution de ces valeurs.

B. *La méthode des écarts interdéciles*

Elle consiste à ranger les termes d'une série dans l'ordre de leur valeur, puis à diviser la série en dix parties égales : on obtient ainsi neuf valeurs-limites qui, par leur distance les unes par rapport aux autres, caractérisent la dispersion de l'ensemble de la distribution. On peut alors choisir comme mesure de la dispersion le rapport du neuvième au premier décile, ou du huitième au deuxième (1,433 et 1,285 dans l'exemple de la page 32). Si la forme de la distribution était toujours la même, on pourrait se contenter d'un seul de ces rapports, mais il n'en est pas nécessairement ainsi : il peut se faire qu'entre deux séries, le rapport $\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}}$ soit le plus élevé dans l'une et que le rapport $\frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}}$ soit le plus élevé dans l'autre. On ne peut alors conclure sûrement que la dispersion est plus grande dans l'une que dans l'autre. Le mieux est donc de présenter, soit les deux rapports, soit leur moyenne arithmétique.

Mais une question se pose encore. Jusqu'ici, on a implicitement considéré toutes les régions comme des unités égales. On a raisonné sur les salaires moyens dans chaque région en faisant abstraction du nombre de salariés sur lequel chacune de ces moyennes est calculée.

En d'autres termes, on a mesuré *les disparités entre salaires moyens des diverses régions* et non *les disparités de salaires entre salariés, tenant au fait que ces salariés vivent ou travaillent dans des régions différentes*.

Considérons encore l'exemple déjà pris et supposons qu'à une première époque, les trois quarts des salariés soient concentrés dans les régions où les salaires moyens sont proches de la médiane, tandis qu'à une époque ultérieure, les salaires moyens dans chaque région ayant gardé exactement les mêmes rapports entre eux, les salariés seraient surtout nombreux dans les régions qui présentent les salaires moyens extrêmes.

Si l'on adopte le premier point de vue, on dira que les disparités géographiques de salaires n'ont pas changé entre les deux époques. Si l'on adopte le second point de vue, il est clair qu'il y a eu aggravation des disparités géographiques de salaires. Pour saisir et mesurer précisément cet accroissement, il faudrait pondérer chaque région par le nombre de salariés qu'elle contient. Ainsi, dans notre exemple, en supposant que les salariés sont en nombre égal dans les huit premières régions, deux fois plus nombreux dans la région n° 9 et cinq fois plus dans la région n° 10, les écarts interdéciles deviennent 1,470 et 1,350.

Cette dernière méthode correspond sans doute à un point de vue plus intéressant, mais elle implique des calculs fort longs. On se contentera donc de la première méthode qui ne comporte pas de pondération; mais on la complétera par l'observation du niveau relatif du salaire dans une région qui se trouve régulièrement au-dessus du 9^e décile et où se sont concentrés progressivement près du quart des salariés français : la région parisienne.

TABLEAU 4

Instruments de mesure des disparités

I. Procédés de l'écart moyen et de l'écart-type

Région	Taux du salaire	Écart à la moyenne	Carrés des écarts à la moyenne
N° 1.....	165	— 35	1 225
N° 2.....	170	— 30	900
N° 3.....	180	— 20	400
N° 4.....	190	— 10	100
N° 5.....	195	— 5	25
N° 6.....	200	0	0
N° 7.....	205	+ 5	25
N° 8.....	215	+ 15	225
N° 9.....	230	+ 30	900
N° 10.....	250	+ 50	2 500
		<i>n</i>	6 300

Moyenne : 200

Somme des valeurs absolues des écarts : 200

$$\text{Écart moyen : } \frac{200}{10} = 20$$

$$\text{Écart moyen en \% : } \frac{20}{200} \times 100 = 10 \%$$

$$\text{Écart type : } \frac{6\,300}{10} = 25,1$$

$$\text{Coefficient de variation : } \frac{25,1}{200} \times 100 = 12,5 \%$$

II. Procédés des écarts interdéciles

1° Sans pondération des régions		2° Avec pondération des régions par le nombre de salariés		
Région	Taux du salaire	Région	Coefficient de pondération	Taux du salaire
N° 1.....	165	N° 1.....	1	165
N° 2.....	170	N° 2.....	1	170 1 ^{er} décile : 170
N° 3.....	180	N° 3.....	1	180
N° 4.....	190	N° 4.....	1	190 2 ^e décile : 185
N° 5.....	195	N° 5.....	1	195
N° 6.....	200	N° 6.....	1	200
N° 7.....	205	N° 7.....	1	205
N° 8.....	215	N° 8.....	1	215
N° 9.....	230	N° 9.....	2	230
N° 10.....	250	N° 10.....		230
				250
			5	250
				250 8 ^e décile : 250
				250 9 ^e décile : 250
				250
Écarts interdéciles :		Écarts interdéciles :		
9 ^e décile	$\frac{240}{167,5} = 1,433$	9 ^e décile	$\frac{250}{170} = 1,470$	
1 ^{er} décile		1 ^{er} décile		
8 ^e décile	$\frac{222,5}{175} = 1,285$	8 ^e décile	$\frac{250}{185} = 1,350$	
2 ^e décile		2 ^e décile		

PREMIÈRE PARTIE

L'OBSERVATION
DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

CHAPITRE PREMIER

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES EN 1954 ET 1955

Le salaire est devenu, dans la France du milieu du xx^e siècle, une réalité beaucoup plus complexe qu'il y a cinquante ou cent ans. Selon qu'on le considère du point de vue du salarié ou de l'employeur, selon qu'on le définit comme la *rémunération du travail*, ou comme le revenu reçu — ou le coût supporté — à *l'occasion du travail*, le « salaire » d'une personne ou d'un groupe a des dimensions très différentes. Il est donc important de préciser ces points de vue ou ces définitions et de ne point les mêler.

SECTION I

LES SALAIRES CONSIDÉRÉS DU POINT DE VUE DES SALARIÉS : COMME DES REVENUS

La réalité qu'il convient de mesurer lorsqu'on considère le salaire du point de vue de l'employeur est assez simple à définir, sinon à observer; c'est le coût total du travail d'une qualité déterminée pour une unité de temps de travail.

1. Le revenu du travail est une réalité moins simple, car en partie subjective. Qu'est-ce qui intéresse le plus un travailleur lorsqu'il considère son salaire : est-ce ce qu'il reçoit par heure de travail, ou pour une période plus longue : semaine, mois ou année?

Il ne lui est évidemment pas indifférent que ce soit pour quarante ou quarante-huit heures de travail qu'il gagne par exemple 7 000 francs par semaine. Mais peut-on dire qu'il attache plus d'importance au gain horaire qu'au gain total d'une semaine ou d'une année qui détermine son niveau de vie et celui de sa famille?

Entre deux ouvriers qui gagnent l'un $150 \text{ F} \times 200 \text{ h} = 30\,000$ francs par mois et l'autre $160 \text{ F} \times 175 \text{ h} = 28\,000$ francs par mois, quel est celui qui

reçoit « le meilleur salaire »? Et si ces deux cas constituaient les moyennes de deux régions, quelle est celle des deux qui attireraient le plus les travailleurs étrangers à la région?

Si¹ les salariés étaient libres de « vendre » des heures de travail dans la quantité qui leur plaît, comme un agioteur des actions en bourse, nul doute qu'il faudrait s'attacher exclusivement aux taux horaires. En fait, il n'en va pas du tout ainsi; la très grande majorité des salariés ne sont pas libres de déterminer le nombre d'heures de leur travail. Et sans doute le sont-ils de moins en moins, au fur et à mesure de la concentration des unités de production et du renforcement de la solidarité technique dans le travail qui en est le corollaire. Dans beaucoup de grandes entreprises industrielles, il est pratiquement inconcevable que les ouvriers, et surtout qu'une partie seulement d'entre eux refusent les heures supplémentaires qui leur sont collectivement « proposées ».

Pour comparer les salaires en tant que revenus, il paraît donc aussi intéressant de les ramener à une même durée d'existence du travailleur (l'année par exemple), qu'à une même durée de travail. Il faudrait adopter l'une *et* l'autre solution, mais on fera état surtout de salaires annuels, car c'est pour eux que les statistiques sont les plus abondantes.

2. Une deuxième question se pose : nos comparaisons géographiques de salaires — toujours considérés sous l'angle des revenus — doivent-elles porter sur les rémunérations d'un travail de même qualification? Ici encore, la réponse ne paraît pas simple.

Soit deux régions où le salaire annuel moyen de l'ensemble des salariés est 350 000 francs dans l'une et 400 000 francs dans l'autre. Supposons que le salaire moyen de chaque qualification soit le même dans ces deux régions, la différence signalée étant due au seul fait que la proportion d'employés, de techniciens, d'ingénieurs, parmi les salariés est sensiblement plus élevée dans la seconde région.

Pareille « inégalité » dans l'état actuel des mœurs ne sera pas éprouvée comme une injustice; elle ne sera pas non plus la cause d'un déséquilibre quelconque : elle ne pourra pas constituer une cause d'attraction des salariés de la première région vers la seconde.

On ne peut donc évidemment pas se contenter de comparer des moyennes de salaires pour l'ensemble des salariés. Il faut si possible considérer distinctement les salaires des ouvriers, des employés, des techniciens, dans les diverses régions. Mais faut-il aller plus loin et vouloir à tout prix comparer les salaires moyens pour une même qualification très précisément déterminée : manœuvres ordinaires, manœuvres spécialisés, ouvriers qualifiés de la première catégorie, etc. : cela n'est pas sûr.

1. Comme le suppose la théorie marginaliste du salaire.

La très grande majorité des individus classés dans les groupes « ouvriers », « employés », « techniciens » sont, dans une certaine mesure, enfermés dans leurs groupes : on peut bien affirmer, surtout dans la France d'aujourd'hui qui connaît une telle pénurie de compétences techniques, que les ouvriers ayant la capacité actuelle d'être employés comme « techniciens » sont en nombre infime.

Tout cela est beaucoup moins vrai lorsqu'on considère des groupes de qualification plus restreints. Sans doute, la plupart des manœuvres, et probablement des O.S., ne pourraient pas sans un apprentissage préalable long et onéreux devenir ouvriers professionnels. Par contre, moyennant une période très courte d'adaptation, bien des ouvriers classés manœuvres pourraient être aussi bien employés comme O.S.

Dans les régions peu industrialisées où le plus souvent les manœuvres sont proportionnellement plus nombreux qu'ailleurs, beaucoup de ces derniers ne demanderaient pas mieux que de devenir ouvriers spécialisés si une entreprise métallurgique moderne leur en fournissait l'occasion en venant s'installer près de chez eux. La comparaison, entre deux régions, de moyennes de salaires calculées sur un ensemble qui inclut les deux catégories professionnelles d'ouvriers a donc bien un sens du point de vue des travailleurs.

Enfin, la comparaison entre diverses régions des salaires annuels moyens de l'ensemble des travailleurs, sans aucune considération de qualification ni de durée du travail, a bien un intérêt, d'abord à un point de vue très général parce que ces salaires constituent partout les moyens d'existence d'hommes et de familles humaines virtuellement égaux en dignité et susceptibles des mêmes besoins ; mais aussi à un point de vue strictement économique : pour les besoins de l'analyse économique globale d'une région ou pour ceux d'une étude de marché, le salaire moyen de l'ensemble des travailleurs d'une région, et ses variations sont des réalités qu'il est utile d'observer, puisque c'est en grande partie d'elles que dépendent l'importance et la structure de la demande de biens de consommation et la nature des échanges économiques entre la région et l'extérieur.

3. Lorsqu'on mesure le coût du travail il faut ajouter à la dépense que représente le salaire versé par l'employeur au salarié, toutes les dépenses obligatoirement liées à celle-là. Pour mesurer le *revenu du travail* faut-il ajouter aux sommes reçues de l'entreprise les diverses prestations sociales qui constituent certainement un élément important du *niveau de vie des travailleurs* ?

On ne veut pas trop entrer ici dans la querelle entre ceux qui conçoivent ces prestations comme une partie intégrante du salaire, partie qualifiée d'« indirecte » pour la distinguer de l'autre, dite « directe », et ceux qui se refusent à les considérer comme une part du salaire. Les premiers font ressortir que la Sécurité sociale fonctionne comme une assurance obligatoire des travail-

leurs : les prestations sont la contrepartie de primes d'assurances qui, ici, se trouvent étroitement liées au salaire (direct) : elles sont donc bien une rémunération, aléatoire et variable, du travail. En tout cas, elles sont bien versées *à l'occasion du travail*.

A cela, les seconds opposent qu'en fait le système actuel de Sécurité sociale n'a plus rien à voir avec celui d'une assurance. Les « cotisations » d'assurances sociales et d'allocations familiales qui l'alimentent s'apparentent fort à un impôt assis sur les salaires tel que le versement forfaitaire de 5 %. La Sécurité sociale, dans son intention, et déjà en partie dans les faits, est un service public national qui profite à l'ensemble de la collectivité et pas seulement à ceux qui travaillent comme salariés.

L'évolution des faits nous semble donner de plus en plus de poids aux arguments de ces derniers ; mais nous n'avons pas ici à prétendre trancher ce débat. De toute façon, il est intéressant d'observer le montant moyen par région des prestations sociales reçues par les salariés, et d'examiner dans quelle mesure la Sécurité sociale est, au point de vue géographique, un facteur d'égalisation des niveaux de vie des salariés. C'est ce que nous essaierons de faire après avoir analysé les disparités géographiques présentées par les salaires « directs ».

§ 1. Les disparités géographiques des salaires directs

A. Les salaires annuels

Le tableau n° 5 indique l'importance des disparités entre les 90 salaires annuels moyens des départements français pour certaines catégories de salariés et par sexe. Ces disparités sont mesurées par les deux écarts inter-déciles $\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}}$ et $\frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}}$ ¹. En outre, on a indiqué dans chaque cas le rapport du salaire moyen de la Seine à celui de la province, et le pourcentage d'infériorité du 2^e décile par rapport au salaire de la Seine².

A considérer les écarts inter-déciles, il semble que l'importance des disparités géographiques de salaires ne décroisse pas, ou guère, lorsqu'on passe de l'ensemble des salariés, ou d'une catégorie assez vaste de salariés, à un groupe plus restreint et plus homogène au point de vue de l'emploi. Les écarts sont notamment aussi importants pour les ouvriers que pour l'ensemble des salariés.

De même, si l'on considère les trois catégories qui composent le groupe ouvrier, on constate des écarts un peu plus importants pour les ouvriers pro-

1. Sur la méthode des écarts inter-déciles, voir p. 32.

2. Ce qui veut dire ici, puisqu'on raisonne sur 90 départements, que 18 départements présentent un salaire moyen inférieur à celui de la Seine d'au moins le pourcentage indiqué.

fessionnels que pour l'ensemble des ouvriers, un peu plus faibles pour les ouvriers spécialisés et pour les manœuvres.

Au contraire, tout en restant d'ailleurs assez considérable, la supériorité des salaires parisiens paraît toujours un peu plus faible lorsqu'on passe à une catégorie mieux définie du point de vue de la nature de l'emploi, signe que pour tous les groupes de salariés le niveau de qualification est sensiblement plus élevé dans l'agglomération parisienne que dans la plupart des autres régions.

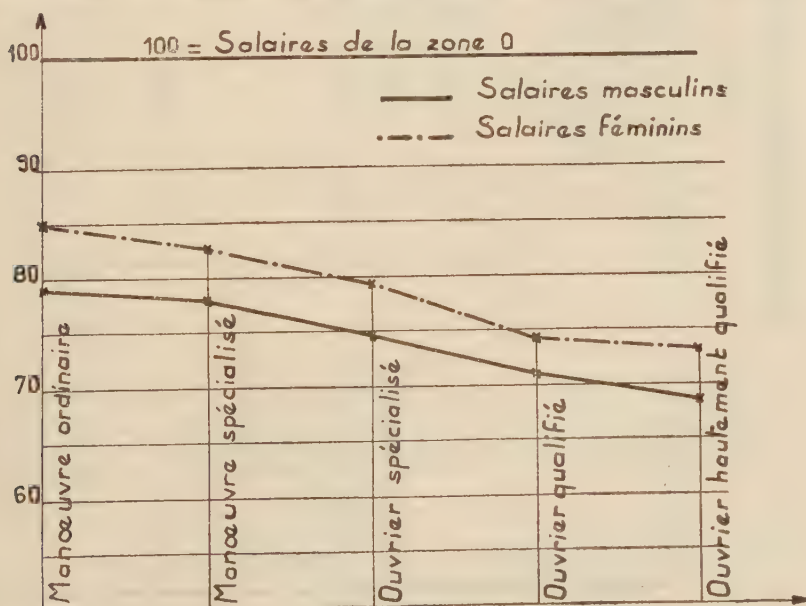
Le tableau n° 5 fait apparaître des contrastes assez nets entre les salariés des deux sexes et entre les diverses catégories professionnelles, qui appellent certains commentaires.

Pour les ouvriers deux faits sont assez clairs : les disparités sont moindres pour les femmes que pour les hommes ; et elles sont moindres pour les ouvriers sans qualification que pour les ouvriers qualifiés.

On peut faire les mêmes constatations si, à partir des statistiques du Ministère du Travail, on compare les écarts du taux de salaires horaires non pas entre régions à proprement parler, mais entre, d'une part la « zone » d'abattement maximum sur le salaire minimum garanti, c'est-à-dire l'industrie des zones rurales et, d'autre part, la zone sans abattement, c'est-à-dire essentiellement l'agglomération parisienne.

GRAPHIQUE N° 1

Taux des salaires horaires dans la zone d'abattement maximum en pourcentage des salaires de la zone sans abattement au 1^{er} janvier 1957



TABEAU 5
Disparités géographiques de salaires par qualification professionnelle et par sexe
(Salaires annuels dans l'industrie et le commerce)

	Disparités entre les salaires annuels moyens des 90 départements (moyenne des deux rapports interdéciles 1 ^{er} décile et 8 ^e décile, en %)			Pourcentage d'infériorité du 2 ^e décile par rapport au salaire annuel moyen de la Seine			Pourcentage d'infériorité du salaire moyen de l'ensemble de la province par rapport à celui de la Seine		
	1954 ¹		1955 ²	1954 ¹		1955 ²	1954 ¹		1954 ¹
	H	F	H + F	H	F	H + F	H	F	H + F
Ensemble des salariés.....	127,4	120,2	126,1				33,6	27,1	29,3
Ensemble des ouvriers ³	126,8	122,1	128,3	129,7			25,2	24,7	22,7
Manœuvres ⁴				126,7			20,0	12,4	15,0
Ouvriers spécialisés ⁴				128,0			20,6	20,1	19,7
Ouvriers professionnels ⁴				135,4			26,7	26,0	23,1
Contremaîtres ⁴							22,2	14,2	20,6
Employés.....	123,5	122,2	122,1				15,4	11,6	15,0

1. En 1954 : Salaires annuels moyens des salariés à temps complet ayant travaillé tout ou partie de l'année chez le même déclarant.

2. En 1955 : Salaires annuels moyens des salariés à temps complet ayant travaillé toute l'année chez le même déclarant, et dans le « secteur privé » seulement.

3. Ce groupe comprend les contremaîtres en 1954 ; il ne les comprend pas en 1955.

4. Les salaires annuels moyens par département de cette catégorie de salariés n'ont pas été calculés par l'I.N.S.E.E. en 1954.

On peut donc dire que, pour les ouvriers, les disparités géographiques de salaires sont d'autant plus importantes qu'on a affaire à une catégorie normalement plus payée.

Cette conclusion ne paraît d'ailleurs pas particulière aux disparités géographiques; une étude de la structure des salaires horaires ouvriers, d'après l'enquête du Ministère du Travail au 1^{er} juillet 1954 ¹ montre qu'elle doit être étendue aux autres sortes de disparités de salaires : entre sexes, entre qualifications, entre industries et entre établissements.

Mais on ne peut pas dire cependant qu'il y ait là une loi très générale. A bien des égards au contraire, le phénomène constaté paraît plutôt une exception :

1^o En 1954, les disparités géographiques de salaires paraissent plus faibles pour les contremaîtres que pour les ouvriers qualifiés, elles sont nettement plus faibles pour les employés que pour les ouvriers. Enfin, chez les employés on ne constate pas qu'elles soient plus fortes pour les hommes que pour les femmes.

TABLEAU 6

Disparités géographiques des salaires des ouvriers, pour les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés ¹

	Indices de disparité entre les salaires moyens des divers départements (moyenne arithmétique des 2 écarts interdéciles en %, $\frac{9^o}{1^o}$ et $\frac{8^o}{2^o}$)		Écarts entre Paris et la province $\left(\frac{\text{Salaires Paris}}{\text{Salaires province}} \times 100 \right)$		
	1853	1892	1881	1882	1883
Ouvriers qualifiés	172	138,5	142	141	141
Manœuvres	182	141,5	158	154	155

1. Sources : Pour 1853, enquêtes des maires (salaires des terrassiers et des charpentiers); pour 1892, enquête de l'office du Travail (manœuvres et ouvriers de métier); pour 1881, 1882 et 1883, enquête annuelle sur la grande industrie (manœuvres et ouvriers chargés des moteurs).

1. M. VACHER, « Quelques aspects de la structure des salaires horaires ouvriers dans l'industrie et le commerce en 1954 », *Études statistiques*, janvier-mars 1956.

TABLEAU 7

**Disparités géographiques des salaires des ouvriers, pour les hommes
et pour les femmes ¹**

	Indices de disparité entre les salaires moyens des divers départements (moyenne arithmétique des 2 écarts interdéciles en %, $\frac{9^e}{1^{er}}$ et $\frac{8^e}{2^e}$)	Écarts entre Paris et la province $\left(\frac{\text{Salaires Paris}}{\text{Salaires province}} \times 100 \right)$		
		1911	1916	1921
Ouvriers	148,5	170,7	159,2	145,3
Ouvrières	185	175,5	180	169,7

1. Sources : Pour 1892, enquête de l'office du Travail (ensemble des ouvriers et ensemble des ouvrières); pour 1911, 1916 et 1921, enquêtes des conseils de prud'hommes (38 professions masculines et 7 professions féminines).

2^o Au XIX^e siècle et au début du XX^e, à l'inverse de ce que l'on constate aujourd'hui, les différences de salaires entre régions étaient nettement plus fortes pour les femmes que pour les hommes, et légèrement plus fortes, semble-t-il, pour les manœuvres que pour les ouvriers qualifiés.

3^o Aux États-Unis où la structure géographique des salaires a été abondamment étudiée, les disparités de salaires entre régions sont, semble-t-il, du même ordre de grandeur pour les salariés des deux sexes. Mais elles sont nettement plus faibles pour les travailleurs qualifiés que pour les non qualifiés. Ce dernier point est clairement affirmé par les auteurs qui ont analysé cette question ¹.

Comment expliquer ces faits que l'on constate dans la France d'autrefois et dans les États-Unis d'aujourd'hui? Peut-être par des différences de mobilité géographique des travailleurs. Il est permis de penser en effet que d'une manière générale la capacité de réagir activement et rationnellement sur le marché du travail — c'est-à-dire la « mobilité » de l'offre de travail — s'accroît d'une manière générale avec l'aisance matérielle et le degré de formation intellectuelle. Et il est très vraisemblable qu'à égalité même de qualification les femmes offrent un travail moins « mobile » ² que les hommes.

1. Cf. BLOCH, *Monthly Labor Review*, avril 1948, pp. 371-377; WOYTINSKY, *Wages and Employment in the United States*, p. 478.

2. Tout en étant certainement plus discontinu.

Mais alors comment expliquer les constatations que l'on a faites pour la France d'aujourd'hui?

On peut à notre avis invoquer deux raisons bien différentes, mais qui sans doute ne s'excluent pas.

1. A l'époque actuelle en France, une proportion importante des emplois de manœuvres est occupée par des travailleurs étrangers ou Nord-Africains qui, n'ayant souvent d'attaches avec aucune région, manifestent, semble-t-il, une grande mobilité. Que de travailleurs Nord-Africains en particulier ont fait leur « tour de France »!

Il est possible qu'actuellement en France la mobilité de l'offre de travail commence par décroître lorsqu'on descend l'échelle de la hiérarchie professionnelle. Mais il est probable qu'elle finit par remonter lorsqu'on arrive aux échelons les plus bas. Tout cela n'est qu'hypothèse et mériterait des vérifications précises.

2. En tout cas ce n'est certainement pas par des raisons tenant à la mobilité de l'offre de travail que l'on peut expliquer les moindres disparités géographiques de salaires pour les femmes que l'on constate en France à l'heure actuelle.

Le fait que ces disparités soient plus faibles d'une manière générale pour les catégories de travailleurs les moins payés (manœuvres, ouvrières) trouve une autre explication : l'existence d'un salaire plancher : le salaire minimum national interprofessionnel garanti.

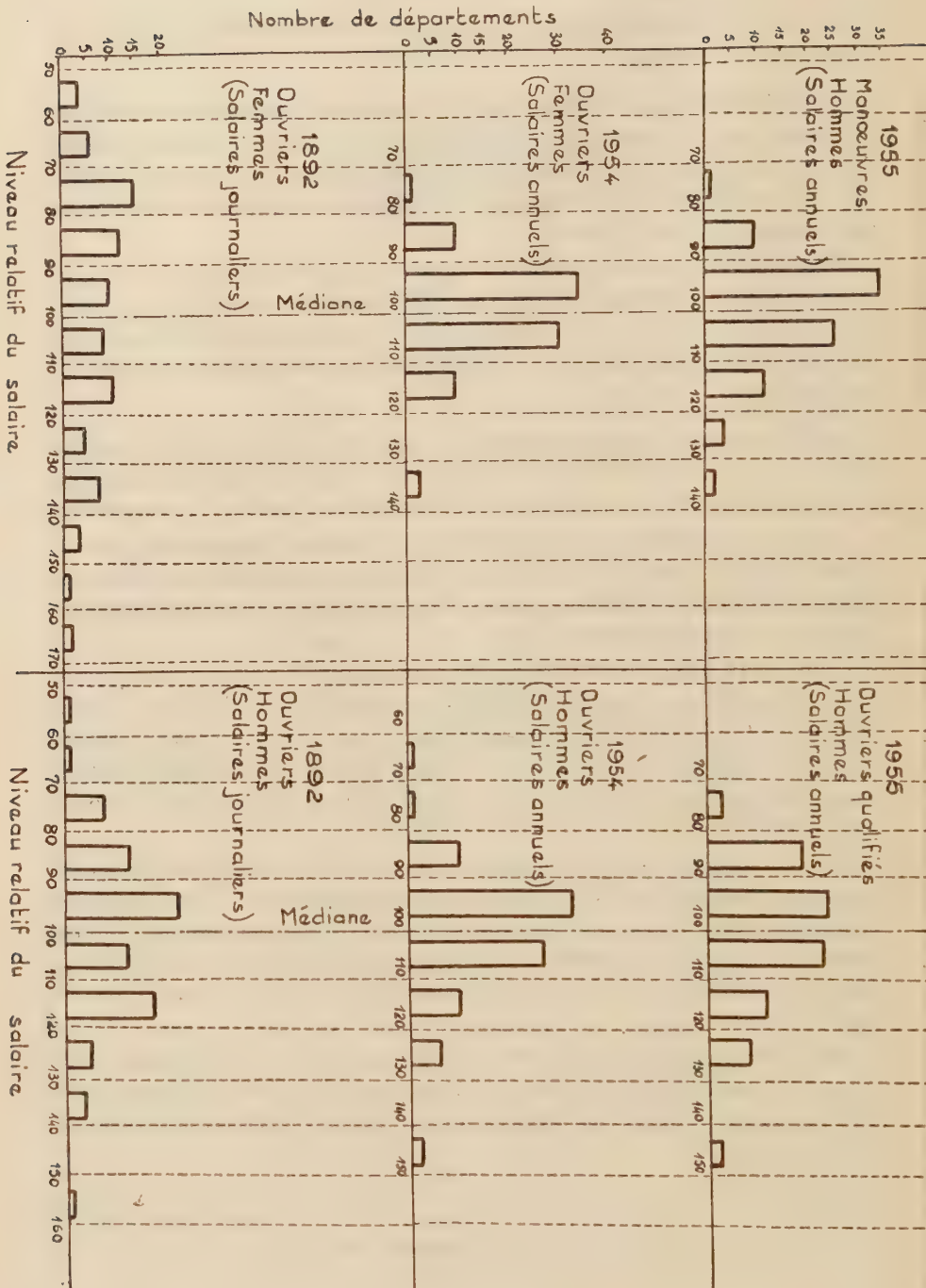
La loi du 11 février 1950 a supprimé ce qu'il restait à cette date du système de taxation publique des salaires institué pendant la guerre en France. Le seul élément de réglementation des salaires qui subsiste depuis lors est le salaire minimum national interprofessionnel garanti : plancher au-dessous duquel aucun salaire, dans aucune branche de l'industrie et du commerce¹ et pour aucun salarié, ne peut *légalement* descendre.

Ce plancher n'est cependant pas au même niveau pour tous les points du territoire français. Le S.M.I.G. n'est à son taux plein qu'à Paris, Marseille et dans quelques autres localités; dans toutes les autres communes, il subit un abattement qui varie selon la zone où est classée la commune. Les abattements de zone ont été modifiés à plusieurs reprises, toujours dans le sens de leur réduction.

On a parfois contesté, et peut-être à bon droit, l'influence des variations dans le temps du S.M.I.G. sur l'évolution générale des salaires effectifs. Il semble en tout cas que la *structure* des salaires ne serait pas ce qu'elle est si le S.M.I.G. n'existait pas.

1. Le S.M.I.G. ne concerne pas les salariés agricoles.

GRAPHIQUE N° 2



L'existence de ce « plancher » a exercé une action de nivellement sur la partie inférieure de la structure des salaires, c'est-à-dire particulièrement sensible pour les catégories de salariés les moins payés : nivellement non seulement entre salariés d'une même région, mais aussi, en dépit des abattements de zone, entre régions.

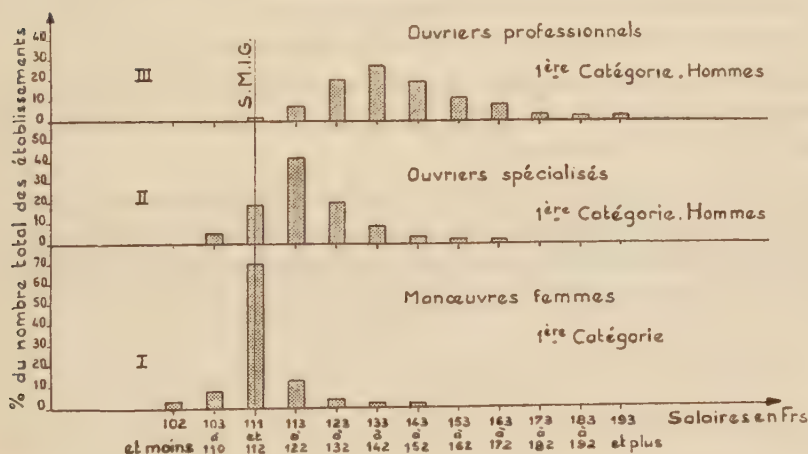
C'est ce que confirme, semble-t-il, l'examen du graphique n° 2 qui montre la manière dont se distribuent les 90 salaires moyens départementaux, pour divers groupes de salariés. On constate que la distribution autour de la médiane des 90 salaires moyens de manœuvres est très asymétrique. Pour les ouvrières l'asymétrie n'est pas aussi prononcée, mais la forme de la distribution n'est pas très significative étant donné la faiblesse de la dispersion. On notera en tout cas que la partie située au-dessous de la médiane a exactement la même forme dans les deux cas. Pour les employés et pour les ouvriers qualifiés, groupes à salaires plus élevés, les distributions sont plus symétriques, et l'on trouve un nombre plus important de départements dont le salaire est inférieur à 80 % et 90 % de la valeur médiane.

Toutes ces observations rejoignent celles d'une étude générale, déjà citée, sur la structure des taux de salaires horaires des ouvriers. Les distributions des établissements selon les taux de salaires horaires moyens de leurs ouvriers présentent des asymétries encore plus nettes et qui, dans l'ensemble, vont également en s'atténuant des catégories d'ouvriers peu payés aux catégories mieux rémunérées.

Voici en exemple trois de ces distributions :

GRAPHIQUE N° 3

*Distributions des établissements de la zone d'abatement 3,75
en fonction des taux de salaires horaires au 1^{er} juillet 1954*



L'influence du S.M.I.G. est particulièrement nette sur les deux premières distributions. D'une netteté qui peut même paraître un peu suspecte. Il faut rappeler ici que la statistique des taux de salaires horaires est établie à partir d'un échantillon relativement fixe d'environ 25 000 établissements groupant approximativement un tiers des salariés qui travaillent en France. N'est-il pas permis de supposer que le respect de la législation sur le S.M.I.G. est moins général parmi les huit cent cinquante mille autres établissements qui emploient des salariés que parmi ces 25 000 qui communiquent régulièrement leurs salaires à l'Inspection du Travail, service précisément chargé de veiller à ce que la loi soit bien respectée?

Il est donc fort possible que l'efficacité du S.M.I.G. soit un peu moins marquée qu'il ne paraît à la lecture des derniers graphiques. Son influence est néanmoins incontestable. Il était intéressant de la vérifier sur la structure régionale des salaires, et de le faire à partir de la statistique des salaires annuels qui, rappelons-le, saisit par sondage la totalité des salariés.

On pourrait penser que, même sans le S.M.I.G., les salaires moyens départementaux ne pourraient s'écarter très au-dessous de la médiane qui correspond déjà à un salaire bien faible (222 000 francs par an pour les ouvrières en 1954). On se demande comment vivraient les ouvrières qui recevraient un salaire représentant 50 à 60 % de cette somme : de si bas salaires peuvent paraître inconcevables; ils ont cependant existé à une époque qui n'est pas si reculée. En 1892, dans 25 départements, le salaire journalier *moyen* des ouvrières était inférieur ou égal à 1,50 franc, et dans 10 départements ils ne dépassaient pas 1,30 franc. Si incertaines que soient les comparaisons de pouvoir d'achat entre la fin du XIX^e siècle et l'époque actuelle, on se rend bien compte qu'il n'était pas possible de vivre humainement avec un salaire quotidien de 1,25 franc¹. Ou bien un tel salaire ne constituait qu'un appoint aux ressources d'une famille, ou bien il fallait qu'il soit complété par autre chose; et de toute façon, c'était probablement la misère et des privations sur des besoins essentiels.

En 1892, époque de « liberté » totale, les salaires féminins moyens des départements présentent une très grande dispersion qui contraste avec leur distribution actuelle (cf. graphique n° 2).

Il n'est peut-être pas prouvé que la réglementation actuelle des salaires soit la cause d'un plus haut niveau de vie pour la classe ouvrière dans son ensemble. Mais il paraît incontestable qu'elle a au moins cet avantage d'assurer à un bien plus grand nombre le strict nécessaire pour vivre.

1. Le prix du kilogramme de pain en 1892 variait selon les départements entre 0,25 fr. et 0,30 fr.

B. Les salaires horaires

La durée du travail est susceptible de varier sensiblement de région à région, ce qui est de nature à introduire des différences notables entre les disparités des salaires annuels ou journaliers et celles des salaires horaires. La question se pose donc de savoir si ces variations de la durée du travail compensent ou au contraire amplifient les variations des salaires horaires. En d'autres termes, y a-t-il une relation et de quel sens, entre niveaux de salaires horaires et durée du travail?

En 1954, comme on le voit au tableau suivant, les gains horaires moyens par département présentent des écarts géographiques sensiblement plus faibles que les salaires annuels. Mais on a dit plus haut l'imperfection de ces données ¹; à notre avis, il est au moins aussi légitime pour notre propos de se fier au quotient du salaire annuel par la durée du travail en septembre 1954 dans chaque département (col. 2 du tableau). Les écarts apparaissent alors un

TABLEAU 8
Disparités, entre départements, des salaires annuels
et des salaires horaires en 1954

En pourcentage	Salaires annuels moyens ouvriers (Hommes + femmes) en 1954	Salaires annuels moyens ouvriers (H + F) en 1954, divisés par la durée du travail en septembre 1954 *	Gains horaires moyens ouvriers (H + F)
9 ^e décile	135,5	128,6	124,1
1 ^{er} décile			
8 ^e décile	121,2	118,6	115,4
2 ^e décile			
Seine	129,5	128,4	128,8
Province			

* Etant donné l'importante différence entre la durée du travail des hommes et celle des femmes, il serait plus intéressant de raisonner séparément pour les travailleurs de chacun des deux sexes. La relation signalée entre salaires et durée du travail apparaîtrait alors peut-être plus marquée. Malheureusement, les durées moyennes du travail par département ne sont connues que pour l'ensemble des deux sexes, et encore ne le sont-elles qu'exceptionnellement pour septembre 1954 à la faveur d'une exploitation spéciale de l'enquête sur les gains horaires. Rappelons d'ailleurs que ces données moyennes par départements ne sont pas très sûres du fait des imperfections de l'échantillon utilisé.

1. Voir p. 18.

peu plus importants mais restent néanmoins nettement plus faibles que ceux des salaires annuels.

Aussi, peut-on dire qu'à l'époque actuelle les variations de la durée de travail amplifient celles des salaires horaires. La durée du travail est, dans l'ensemble, bien qu'avec de nombreuses exceptions, plus longue dans les régions à salaires horaires relativement élevés que dans les régions à salaires horaires faibles.

A Paris, notamment, la durée du travail, au cours de ces dernières années, a toujours été un peu plus longue qu'en province. D'après l'enquête sur l'emploi effectuée par l'I.N.S.E.E. en mars 1955, l'écart à cette date était assez sensible :

TABLEAU 9
Durée hebdomadaire effective du travail
(ouvriers et employés des activités non agricoles)
Mars 1955

	Hommes	Femmes	Hommes + Femmes
Paris.....	45,4	41,0	43,6
Province.....	43,1	38,7	41,9

Tout cela peut paraître très naturel. La même raison, dira-t-on, qui élève le salaire dans une région allonge aussi la durée du travail : c'est la pénurie de main-d'œuvre.

En fait, les choses sont sans doute moins simples puisque le phénomène que l'on vient d'observer paraît relativement nouveau. A la fin du XIX^e siècle et jusqu'entre les deux guerres mondiales, la durée du travail a été presque constamment moins longue à Paris qu'en province, alors que la supériorité des salaires parisiens par rapport à ceux de province était plus marquée encore qu'aujourd'hui.

De même, si l'on considère la durée hebdomadaire du travail des ouvriers dans les diverses industries, à l'époque actuelle, on constate qu'elle est la moins longue dans l'industrie du livre où les salaires horaires sont les plus élevés. Est-ce le signe de ce que les économistes appellent un « effet de revenu » lié à une forme « anormale » de la courbe de l'offre de travail ? Ou n'est-ce pas plutôt un résultat de la pression syndicale particulièrement forte dans cette industrie ?

Bornons-nous à constater ces faits dont l'explication nous entraînerait trop loin de notre propos ¹.

Et soulignons pour finir qu'entre régions, les variations de la durée du travail sont assez faibles. La carte des salaires horaires ressemble donc fort à celle des salaires annuels ².

§ 2. Les disparités géographiques des prestations sociales

La masse des prestations sociales de toute nature versées aux salariés représentait, en 1954, 30 % environ de la masse des salaires « directs ». Une étude qui a pour objet la structure géographique des revenus des salariés ne peut donc les négliger. La manière dont sont réparties ces prestations modifie-t-elle la structure géographique des revenus salariaux, et dans quel sens?

A priori, il est permis de penser que c'est dans le sens d'un nivellement. En effet, la réglementation de certaines prestations (indemnités journalières des assurances sociales par exemple) prévoit leur proportionnalité au salaire, mais il n'en est pas de même pour les autres qui sont les plus importantes. En ce qui concerne les prestations « en nature » des assurances sociales, leur taux jusqu'ici résulte de l'application de pourcentages, uniformes dans tout le pays, aux coûts forfaitaires des actes médicaux qui, eux, ne sont pas tout à fait uniformes mais varient extrêmement peu d'une région à l'autre.

L'allocation aux vieux travailleurs salariés varie également assez peu selon le lieu, mais nous ne l'incluons pas dans nos calculs, non plus que les pensions de vieillesse car nous ne voulons considérer que les revenus des salariés actifs.

De même, nous écartons les prestations d'accidents du travail : la comparaison que nous avons l'intention de faire ultérieurement ³ entre l'importance des prestations et des cotisations par départements aurait ici peu d'intérêt, car le mécanisme assez spécial du financement des prestations « accidents du travail » assure probablement, à l'intérieur de chaque région, leur équivalence approximative avec les cotisations versées au titre des accidents du travail. D'autre part, et surtout, il n'y a pas de raison de les inclure dans le revenu des salariés : il paraît plus logique de les considérer comme une espèce particulière de « remboursement de frais professionnels ».

Quant aux prestations familiales, leur taux varie selon le lieu de résidence des bénéficiaires. Le régime d'abattements qui leur est appliqué comporte un

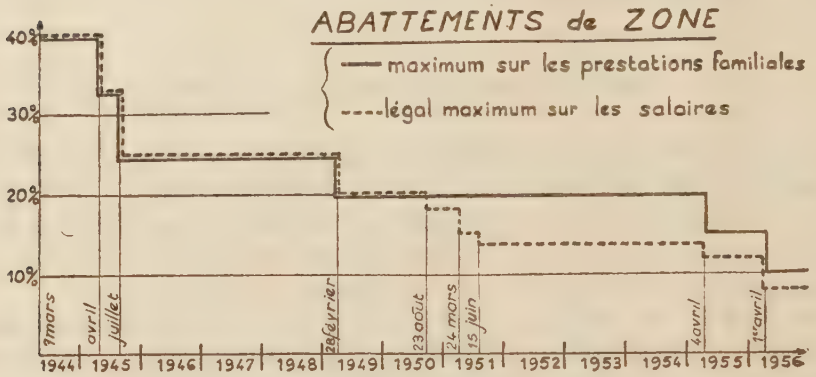
1. Mais nous pensons qu'une étude approfondie sur les relations entre salaires et durée du travail éclairerait sans doute beaucoup le jeu des forces qui opèrent sur le marché du travail.

2. Voir cartes en annexe, p. 184 et 185.

3. Cf. p. 53.

découpage de zones identique à celui du S.M.I.G., mais depuis 1950 il en diffère sans qu'on puisse en voir la justification, sinon la cause.

GRAPHIQUE N° 4



Le décalage de ces deux courbes ne doit pas faire illusion. Les disparités géographiques de salaires, que nous avons constatées entre régions¹, sont beaucoup plus importantes que les dénivellations du S.M.I.G. Dans la Mayenne par exemple, où toutes les communes se trouvent classées dans les trois zones supportant les plus forts abattements (11,25 %, 12,75 % et 13,50 % en 1954), le salaire annuel moyen des ouvriers en 1954 est inférieur, non de 12 ou 13 %, mais de 43 % à celui de la Seine et le gain horaire de 35 %. En ce qui concerne les prestations familiaales, les abattements de zone qui leur sont applicables en commandent évidemment le taux effectivement appliqué à tous les bénéficiaires.

Mais le montant moyen des prestations familiaales versées aux salariés dans chaque région ne dépend pas seulement du barème qui y est applicable, il dépend aussi du nombre d'enfants qui sont à la charge de ces salariés. De même, l'importance des prestations des assurances sociales dépend, entre autres facteurs, de la « consommation » sanitaire.

Il nous faut donc passer des déductions *a priori* à l'observation statistique.

A. Prestations d'assurances sociales

Grâce aux statistiques détaillées publiées par la Fédération nationale des organismes de sécurité sociale, il est possible de connaître le montant des opérations effectuées par chaque « caisse » du régime général.

Le ressort de chaque caisse est constitué, soit par un département entier,

1. Voir plus haut, p. 39.

soit par une fraction de département ¹. Il est donc possible, en effectuant des regroupements, d'obtenir par département toutes les données détaillées par caisse :

1° A partir des statistiques concernant l'année 1954 ², on a donc pu calculer le montant des prestations d'assurances versées par département. Pour ce faire, on s'est fondé sur le montant des prestations qui restent effectivement à la charge de chaque caisse, c'est-à-dire une fois effectués les remboursements qu'occasionnent les paiements faits par une caisse à des salariés affiliés à d'autres caisses situées dans d'autres départements ³;

2° Puisque c'est à la population salariée active que l'on s'intéresse ici, on a soustrait de ce montant les prestations versées par les caisses primaires à des catégories autres que les salariés actifs et leurs familles : c'est-à-dire les « prestations en nature » de l'assurance maladie versées aux invalides et aux pensionnés ⁴;

3° On a enfin divisé le montant des prestations ainsi obtenu par le nombre des assurés cotisant au « régime général ⁵ ».

Le montant moyen des prestations d'assurances sociales par assuré, que l'on a ainsi déterminé ⁶, présente des variations sensibles entre départements ⁷. Mais c'est surtout la relation très nette entre ces variations et celle des salaires qu'il faut noter. D'une manière générale, le montant moyen des prestations d'assurances sociales est d'autant plus important dans un département que

1. A l'exception de la caisse de Paris dont le ressort s'étend sur deux départements : la Seine et la Seine-et-Oise.

2. *Revue de la Sécurité sociale*, n° 62, novembre 1955.

3. Ces remboursements n'ont « déplacé » que 4,5 % de la masse des prestations en 1954. Mais il est important d'en tenir compte pour certaines régions, en particulier pour celles où sont concentrés de nombreux sanatoria, maisons de repos, etc.

4. Ce procédé n'est sans doute pas tout à fait correct, car ces prestations ont pu faire l'objet des remboursements entre caisses dont il a été question à l'alinéa précédent : dans certains cas, une petite partie de ces prestations aura donc été déduite deux fois. Mais cette erreur doit être très minime, et nous avons pensé qu'il aurait été plus incorrect encore de rapporter à la population salariée active une masse de prestations que celle-ci n'est pas seule à recevoir.

5. Ce nombre n'est pas connu directement; il est « estimé » par la F.N.O.S.S. au moyen d'un calcul assez complexe faisant intervenir la masse des cotisations et l'indemnité journalière normale.

6. Voir annexe, p. 168.

7. Les écarts interdéciles sur la série de tous les départements, sont les suivants :

$$\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}} = 1,62 ; \quad \frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}} = 1,33.$$

Dans la Seine et la Seine-et-Oise, ce montant est de 29 700 francs, soit 32 % de plus que pour l'ensemble de la province.

les salaires y sont élevés. A cela, il y a bien sûr certaines exceptions : ainsi, de tous les départements, c'est en Corse que les prestations d'assurances sociales paraissent les plus importantes; de même dans l'Allier, le Gard et l'Hérault où les salaires sont médiocres, le montant moyen de ces prestations est particulièrement élevé.

Il n'empêche que si l'on considère l'ensemble des départements, il y a incontestablement une relation, et même à peu près une relation proportionnelle entre prestations d'assurances sociales et salaires. Cela est assez clair à la lecture du tableau de la page suivante où l'on a rangé les départements en onze classes selon le niveau de leur salaire annuel moyen ¹.

On peut donc conclure que la répartition actuelle des prestations d'assurances sociales en France ne modifie pas sensiblement les inégalités régionales des revenus salariaux. Cette constatation qui paraît évidemment contradictoire avec la vocation égalitaire d'un système de sécurité sociale s'explique assez bien si l'on songe à la part importante des dépenses de santé qui n'est pas remboursée par les assurances sociales. Le rationnement par l'argent demeure dans un domaine dont on aurait voulu l'exclure ².

Mais si l'on veut apprécier l'importance et le sens de la « redistribution » des revenus opérée par les assurances sociales, il faut comparer aux salaires non seulement les prestations, mais aussi les cotisations qui alimentent ces dernières. Les cotisations sont assises sur les salaires; mais leur lien avec ces dernières n'est pas une pure et simple proportionnalité : car la partie d'un salaire versé qui dépasse un certain plafond ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales.

A priori le montant moyen des cotisations d'assurances sociales doit donc varier entre départements un peu moins que proportionnellement au salaire moyen. C'est ce que confirme le graphique suivant où ont été figurés pour onze groupes de départements les niveaux relatifs des salaires et des cotisations d'assurances sociales. La troisième courbe du graphique représente le montant moyen des prestations d'assurances sociales : elle est construite à partir des données chiffrées du tableau n° 10.

1. Six départements ont été exclus de ces calculs : *a.* Le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle où la réglementation particulière des assurances sociales prévoit des prestations supérieures à celles du reste de la France; *b.* Le Nord, le Pas-de-Calais et la Loire à cause de la forte proportion des mineurs parmi les salariés dans ces départements. Les mineurs sont dotés d'un régime de sécurité sociale spécial. La comparaison entre salaires et prestations d'assurances sociales serait donc ici assez boiteuse puisque les mineurs sont inclus dans le calcul des salaires annuels alors qu'ils n'ont pu être compris dans notre calcul du montant moyen de prestations sociales.

2. La quasi-proportionnalité des dépenses de santé aux revenus ne signifie pas nécessairement que l'institution des assurances sociales n'ait rien changé à cet égard. Il se peut bien qu'auparavant ces dépenses vitales, tout comme des dépenses de luxe, aient été plus que proportionnelles aux revenus.

TABLEAU 10

**Montant annuel moyen par assuré des prestations versées
par les caisses primaires d'assurances sociales, pour onze classes de départements
(moyennes pondérées)**

Départements dont le salaire annuel moyen pour l'ensemble des salariés (hommes + femmes) en 1954 est :	Nombre de départements	Nombre d'assurés	Montant moyen par assuré des prestations d'A. S. francs	Montant moyen par assuré des cotisations d'A. S. francs
1° Supérieur à 435 000 fr.	2	2 492 400	29 700	53 620
2° Compris entre 415 000 et 435 000 fr. .	4	784 300	27 100	47 410
3° — — 395 000 et 415 000 fr. .	4	461 500	23 530	46 990
4° — — 375 000 et 395 000 fr. .	4	483 500	22 930	45 840
5° — — 365 000 et 375 000 fr. .	8	613 700	22 600	42 880
6° — — 355 000 et 365 000 fr. .	5	374 800	21 580	41 870
7° — — 345 000 et 355 000 fr. .	8	402 600	19 110	41 370
8° — — 335 000 et 345 000 fr. .	7	341 400	19 450	39 430
9° — — 325 000 et 335 000 fr. .	14	619 400	19 420	38 480
10° — — 315 000 et 325 000 fr. .	11	543 000	20 200	38 700
11° Inférieur à 315 000 fr.	17	453 800	17 790	35 320

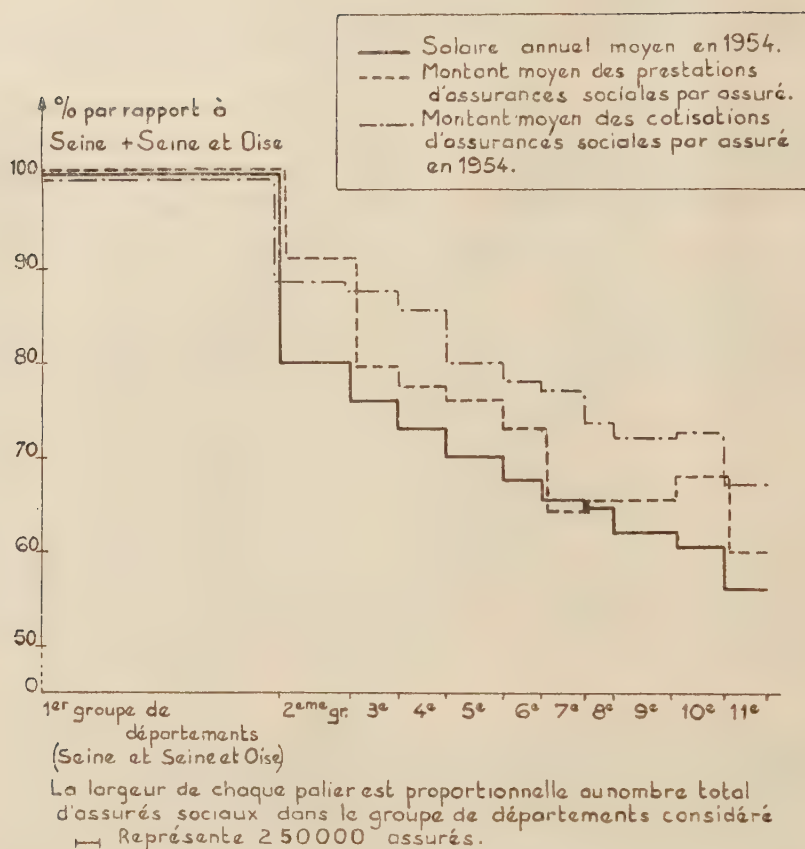
A en juger par la comparaison des prestations et des cotisations, on doit conclure que la « redistribution » géographique opérée par le système des assurances sociales ne tend pratiquement ni à atténuer, ni à aggraver l'inégalité des revenus du travail entre régions. Cette conclusion est très différente de celle d'une étude récente, où il était affirmé que l'effet de redistribution du système français de sécurité sociale « s'exerce massivement de la région sur-développée au profit de celle qui l'est moins »¹.

L'auteur de cette étude observait, pour chacune des seize régions de la Sécurité sociale, le bilan global des opérations effectuées par l'ensemble des caisses primaires ou régionales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, alors que nous n'avons considéré jusqu'ici que les assurances sociales et seulement en tant qu'elles affectent la situation de la population salariée active².

1. « Déséquilibre spatial des finances sociales et aménagement des régions sous-développées », *Droit social*, septembre-octobre 1955, pp. 520 et suiv. Auteur anonyme.

2. L'auteur, d'autre part, n'a sans doute pas tenu compte des remboursements des prestations payées par une caisse pour le compte d'une autre.

GRAPHIQUE N° 5



Il semble en effet que le déséquilibre régional des finances sociales ait sa source quasi exclusive dans la répartition géographique :

1° Des prestations d'assurances sociales versées à la population inactive, c'est-à-dire principalement les pensions ou allocations de vieillesse ;

2° Des prestations familiales.

Les prestations de vieillesse représentent une charge très inégale selon les régions : dans la région parisienne, elles constituaient en 1954 28 % du total des prestations d'assurances sociales. Partout ailleurs, ce pourcentage est plus élevé : 33 % pour la région de Nancy, 35 % pour celle de Lille..., 65 % pour celle de Limoges et de Toulouse, et, pourcentage le plus élevé, 74 % à Montpellier.

La Sécurité sociale ne favorise évidemment pas les vieillards qui habitent le Languedoc par rapport à ceux qui vivent dans la région parisienne. Les personnes âgées sont seulement beaucoup plus nombreuses, proportionnellement à la population, dans le Sud que dans le Nord de la France. Ces disproportions sont dues sans doute pour une part importante, peut-être même pour la plus grande part, aux migrations intérieures; l'échange entre régions des jeunes contre les vieux est en France un phénomène d'une grande ampleur. Que la population active de la région parisienne supporte une partie de la charge des vieillards vivant dans d'autres régions, cela paraît donc tout à fait normal : ces vieillards sont en partie « les siens », et l'on hésite à parler ici de « redistribution » géographique des revenus, tant serait anormale la solution inverse.

Pour l'auteur de l'étude déjà citée, le « déséquilibre spatial des finances sociales » est un phénomène malsain. En tout cas, il serait plus rationnel, selon lui, d'affecter au financement des investissements industriels des régions peu développées les sommes actuellement consacrées à la subvention de la Sécurité sociale de ces régions. Une réduction des prestations sociales serait donc nécessaire dans une grande partie de la province. Mais cette réduction ne serait que temporaire : après quelques années, l'élévation des salaires directs engendrés par l'industrialisation permettrait de les augmenter.

Il n'est pas nécessaire de s'attarder sur le caractère inhumain et politiquement irréaliste d'une telle solution qui consisterait à faire supporter le poids d'un meilleur aménagement du territoire principalement aux malades, aux invalides et aux vieillards; pour ces derniers, l'indication que la réduction de leurs pensions ne serait que temporaire se revêt même d'une ironie assez sinistre. Mais soulignons surtout qu'à la lumière d'une analyse suffisamment détaillée, on est tenté de mettre en doute, en ce qui concerne les assurances sociales, la réalité même des « subventions » aux régions peu développées. Pour la population active, on l'a vu, ces subventions sont inexistantes; pour les vieillards, elles sont certainement en grande partie une simple apparence comptable.

Mais si l'on veut apprécier l'effet global de la Sécurité sociale, entendue dans son sens le plus large, sur la structure géographique des revenus salariaux, il nous faut encore examiner un deuxième groupe de prestations sociales, plus importantes pour la population active que celles des assurances sociales : les prestations familiales.

B. Les prestations familiales

En 1954, les prestations familiales versées aux salariés du régime général atteignent un total de 340 milliards, soit environ 10 % des salaires directs reçus par ces salariés.

Grâce aux statistiques publiées par l'Union nationale des caisses d'allocations familiales, on peut connaître ici encore, pour chaque département, le montant des prestations versées aux salariés actifs en 1954¹.

On ne connaît pas directement le nombre des salariés pour lesquels des cotisations sont versées au régime général d'allocations familiales. Or, ce nombre est différent de celui des salariés affiliés au régime général des assurances sociales : les employés de l'E.D.F. et de la S.N.C.F., par exemple, n'en font pas partie. Mais il semble bien que les frontières du régime général coïncident assez bien avec ce que le recensement de 1954 entend par « secteur privé », moins l'agriculture. On a donc rapporté dans chaque département le montant des prestations familiales au nombre des salariés des établissements privés non agricoles².

Le montant moyen de prestations familiales que l'on obtient peut paraître dénué de signification concrète : il est en effet calculé sur un ensemble de travailleurs dont 70 % sont célibataires ou sans enfants à charge et ne reçoivent donc aucune prestation. Il pourrait paraître plus réaliste de calculer le montant moyen des prestations par salarié *allocataire*. Mais nous avons besoin d'une moyenne qu'on puisse additionner avec celle que nous avons déjà calculée en matière d'assurances sociales, et avec le salaire annuel moyen de l'ensemble des salariés.

Le rapport que nous retenons, $\frac{\text{Masse des prestations familiales}}{\text{Nombre total de salariés}}$, varie entre départements, principalement en fonction :

1° Du taux des abattements de zone applicables aux diverses communes du département;

2° Du nombre total des enfants, et puisque le barème des allocations n'est pas proportionnel mais progressif, de la dimension des familles;

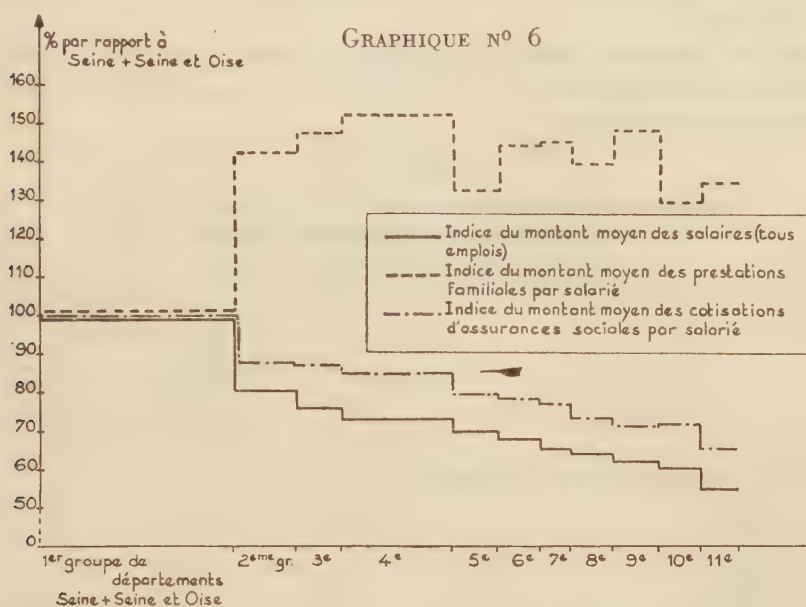
3° Du nombre des femmes mariées et ayant des enfants à charge qui travaillent : le travail de cette catégorie de femmes a pour conséquence d'aug-

1. Pour l'obtenir, nous avons : a. Soustrait du montant total des prestations versées par chaque caisse aux allocataires de la « section Salariés » les prestations versées à la population inactive; b. Regroupé les caisses par département.

2. Signalons ici une source d'erreur qui n'est peut-être pas négligeable, mais qu'il paraît impossible de corriger : des personnes considérées comme salariées au regard de la Sécurité sociale ont pu ne pas se déclarer comme salariées lors du recensement de 1954 mais, par exemple, s'être classées dans la catégorie « aides familiaux ». Le montant moyen de prestations familiales par salarié que nous obtenons serait alors un peu supérieur à ce qu'il doit être en réalité. Cette source d'erreur affaiblit évidemment la valeur de ces données que nous présentons pour chaque département en annexe, p. 168. Mais il nous a semblé qu'elle ne suffisait pas à rendre illégitime la comparaison d'ensemble entre salaires moyens et montant moyen des prestations familiales.

menter le dénominateur du rapport et de diminuer simultanément le numérateur puisque leur famille ne reçoit plus l'« allocation de salaire unique ».

On trouvera en annexe page 168, pour chaque département, le montant des prestations familiales par salarié. On constate que les variations entre départements¹ ont à peu près la même ampleur que celles des salaires annuels ou des prestations d'assurances sociales et surtout qu'elles n'ont guère de relation avec ces dernières, ainsi que l'on peut s'en rendre immédiatement compte à la lecture du graphique suivant. Il est vrai que les salaires, les cotisations et les prestations familiales que nous mettons en comparaison ne concernent pas des ensembles de salariés tout à fait identiques². Mais la suppression de



1. $\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}} = 1,51$; $\frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}} = 1,21$.

2. Rappelons que les salaires annuels moyens sur lesquels on raisonne concernent l'ensemble des salariés de l'industrie et du commerce, y compris certains secteurs (S.N.C.F., E.D.F., Mines...) qui ne font pas partie du régime d'allocations familiales. Comme les salaires dans ces secteurs sont assez nettement au-dessus de la moyenne, les salaires annuels moyens des salariés du régime général d'allocations familiales doivent être un peu inférieurs à ceux dont on fait état, mais — et c'est cela seul qui nous importe ici — leurs niveaux relatifs dans les divers départements ne peuvent être très différents, à l'exception peut-être de trois ou quatre départements miniers.

Quant au montant moyen des cotisations par salarié, on a supposé qu'il présentait les mêmes variations entre départements pour les allocations familiales que pour les assurances sociales, quoique les contenus des deux « régimes généraux » d'allocations familiales et d'assurances sociales ne soient pas totalement identiques.

ce hiatus ne suffirait certainement pas à faire apparaître une relation marquée quelconque entre salaires et prestations familiales.

Les prestations familiales entrent pour 5,2 % dans les ressources du salarié parisien moyen; elles représentent 12 à 14 % du revenu salarial dans le Morbihan, le Vaucluse, l'Ille-et-Vilaine, la Corse et d'autres départements. Le système des prestations familiales tend donc à réduire quelque peu les disparités géographiques des revenus salariaux. En cela, il contraste assez nettement avec celui des assurances sociales.

Ce caractère égalitaire déjà marqué en 1954 en dépit des abattements de zone importants qui frappaient alors les prestations familiales a dû s'accuser au cours des deux années suivantes où ces abattements ont été sensiblement réduits¹.

Mais les prestations familiales ne suffisent cependant pas à modifier considérablement les disparités des revenus salariaux entre régions. ainsi que le montre le tableau suivant :

TABLEAU 11
Disparités géographiques des salaires et des revenus salariaux
dans l'industrie et le commerce² en 1954
(ensemble des salariés, hommes et femmes)

	Salaires annuels moyens	Salaire annuel moyen + Prestations d'assurances sociales (b)	Salaire annuel moyen + Prestations d'assurances sociales + Prestations familiales
Écarts interdéciles (série des 90 départements) :	%	%	%
9 ^e décile	133	134	130
1 ^{er} décile			
8 ^e décile	119	119	119
2 ^e décile			
Région parisienne (a)	139,9	139,6	132,7
Province			
	francs	francs	francs
Moyenne France entière	413 000	436 950	477 350

(a) Seine et Seine-et-Oise.
(b) Il s'agit seulement ici des prestations versées par les caisses primaires aux salariés actifs et à leurs familles.

1. Voir plus haut, p. 50.

2. Les données présentées par ce tableau ne sont qu'approximatives, puisqu'elles procèdent de l'addition de grandeurs qui ne sont pas tout à fait homogènes. Rappelons en effet, qu'en gros, les salariés des services publics industriels et commerciaux sont inclus en totalité dans le calcul des salaires annuels moyens, inclus en partie dans le calcul du montant moyen des prestations d'assurances sociales, totalement exclus du calcul du montant moyen des prestations familiales.

Ces données concernent l'ensemble des salariés de toutes qualifications. Si l'on pouvait faire la même analyse pour un groupe plus restreint de salariés, pour les ouvriers par exemple, on aboutirait probablement à des conclusions assez voisines. Comme les prestations d'assurances sociales paraissent d'une manière assez générale proportionnées aux revenus, on constaterait également sans doute que leur répartition ne modifie pas sensiblement la hiérarchie régionale des salaires. Quant aux prestations familiales, elles représentent vraisemblablement une part du revenu salarial total un peu plus importante pour les ouvriers que pour l'ensemble des salariés. Leur effet d'égalisation géographique paraîtrait donc peut-être légèrement plus prononcé.

SECTION II

LES SALAIRES CONSIDÉRÉS COMME DES COÛTS

Pour mesurer précisément les disparités géographiques des salaires considérés à ce point de vue, qui est celui de l'employeur, il faudrait pouvoir comparer, entre régions, le coût total de la même quantité d'un travail de même qualité, et de préférence dans la même industrie.

Or cela en toute rigueur n'est pas possible :

1^o Les données moyennes de salaires fournies par la statistique des salaires annuels pour la série des départements français ne sont pas suffisamment homogènes au point de vue de la qualification des travailleurs ;

2^o La statistique des salaires annuels en 1954 donne bien pour chaque département des salaires moyens par industrie. Mais on se trouve alors en face de catégories aux effectifs généralement très réduits et les moyennes de salaires qui sont calculées, rappelons-le, à partir d'un sondage, présentent de ce fait une erreur aléatoire importante. De toute façon, ces moyennes détaillées par branche d'industrie concernent l'ensemble des ouvriers des deux sexes, quelle que soit leur qualification : elles manquent donc d'homogénéité sous ce rapport ;

3^o Cette statistique concerne des salaires *annuels* : elle ne mesure donc pas les salaires versés pour une même quantité de travail puisque le nombre d'heures de travail effectuées dans une année peut varier sensiblement d'une région à l'autre ;

4^o Enfin, elle ne concerne que les salaires *directs* laissant échapper les charges fiscales et parafiscales qui constituent une part importante et variable du coût du travail.

Il n'est pas possible de pallier à la fois ces quatre manques. Du moins peut-on examiner successivement chacun d'entre eux pour essayer de savoir si les disparités géographiques du coût du travail sont plus ou moins importantes que celles que l'on a constatées pour les revenus des travailleurs.

A. Il est difficile de savoir si et dans quel sens, les disparités géographiques de salaires à *égalité de qualification* diffèrent de celles que l'on constate pour l'ensemble des ouvriers. On a vu ¹ qu'elles étaient un peu supérieures pour les ouvriers qualifiés mais il s'agit là d'un groupe d'ouvriers encore assez hétérogène; pour les manœuvres et les ouvriers spécialisés, elles sont nettement moindres; est-ce parce que ces deux groupes sont plus homogènes? On a vu que cela devait s'expliquer surtout par l'influence du salaire minimum légal qui tend à niveler les catégories peu payées. Il n'est donc pas sûr que les écarts géographiques de salaires paraîtraient moindres si du groupe « ouvriers qualifiés » on passait à une catégorie relativement homogène d'ouvriers qualifiés.

Il est probable que l'écart entre les salaires moyens de l'ensemble des ouvriers à Paris et en province est dû en partie à une plus grande proportion de main-d'œuvre hautement qualifiée à Paris. Mais cela ne semble pas vrai des disparités constatées entre l'ensemble des départements. D'après la statistique des salaires annuels en 1955, les manœuvres sont généralement un peu moins nombreux dans les départements où les salaires ouvriers sont élevés que dans les autres; mais la proportion d'ouvriers professionnels y est aussi moins importante. Les industries modernes qui prédominent généralement dans ces départements ont multiplié les ouvriers spécialisés aux dépens des deux autres catégories d'ouvriers.

Une étude, déjà citée, sur la structure des salaires horaires ² paraît à première vue incliner vers une autre conclusion. L'auteur se fonde sur les données d'une des enquêtes trimestrielles du Ministère du Travail sur les taux de salaires horaires.

Sur des moyennes calculées successivement pour l'ensemble des ouvriers, puis pour les ouvriers classés dans les mêmes catégories professionnelles, il obtient les résultats indiqués au tableau n° 12.

On constate que les « abattements », mesurés à égalité de qualification, sont régulièrement plus faibles que pour l'ensemble des ouvriers.

Mais il faut remarquer qu'entre la première et la deuxième lignes, on ne passe pas seulement de l'ensemble des catégories professionnelles à une même catégorie professionnelle, mais aussi des deux sexes à un même sexe. Pour

1. Cf. p. 40.

2. « Quelques aspects de la structure des salaires horaires ouvriers », *Études statistiques*, n° 1, janvier-mars 1956.

TABEAU 12

Moyennes servant de base au calcul des abattements	Abattement observé par rapport à la zone 0 % des taux de salaires des ouvriers de plus de 18 ans (1 ^{er} octobre 1954) dans les zones où l'abattement applicable au S.M.I.G. est de			
	3,75 %	7,50 %	11,25 %	13,50 %
1. Toutes activités collectives, des deux sexes, toutes catégories professionnelles.	15,0	19,1	23,1	25,8
2. Toutes activités, même sexe, même catégorie professionnelle.	13,1	17,5	21,1	23,4

répondre de façon adéquate à la question que nous nous posons il faudrait que ce tableau comporte une ligne intitulée « Toutes activités, toutes catégories professionnelles, même sexe ».

Les pourcentages du tableau 12 mesurent l'écart de salaire entre les diverses zones et la région parisienne dont la statistique des salaires annuels nous a déjà montré qu'il était sans doute moindre à égalité de qualification que pour l'ensemble des ouvriers.

Mais si l'on observe l'écart entre les zones 3,75 % et 13,50 % qui correspondent en gros, la première aux principales villes industrielles de province, et l'autre aux zones rurales, on ne constate presque plus de variation d'une ligne du tableau à l'autre : l'écart est dans les deux cas de 10 points environ.

Il n'y a donc pas vraiment contradiction entre cette étude et la conclusion suggérée par l'observation de la statistique des salaires annuels.

Le niveau relatif des salaires dans tel ou tel département, et notamment dans la Seine, apparaîtrait un peu différent si l'on pouvait éliminer totalement les particularités de la structure professionnelle de chaque région, mais la disparité d'ensemble entre les 90 salaires moyens départementaux ne serait sans doute pas sensiblement moindre.

B. Considérons maintenant les disparités géographiques de salaires dans *un même secteur d'activité économique*. Pour l'année 1954, la statistique des salaires annuels présente des salaires moyens pour 94 « activités collectives » dans chaque département. Mais ces données, rappelons-le, sont calculées à partir d'un sondage au 1/30 et la plupart d'entre elles correspondent à des effectifs si restreints d'ouvriers qu'elles sont assez sujettes à caution. Il n'est donc pas possible de se fier à la série des 90 salaires moyens départementaux pour une seule industrie.

Nous avons donc opéré un choix entre ces données et retenu les salaires annuels moyens des ouvriers de douze activités collectives particulièremen

importantes dans les vingt-cinq principaux départements industriels. Les données ainsi triées, il faut le reconnaître, restent certainement sujettes à des erreurs aléatoires assez importantes¹. Mais rappelons que le procédé des écarts interdéciles par lequel on va mesurer leurs disparités a du moins cet avantage de ne pas être influencé par les données les plus aberrantes.

TABLEAU 13

Indices de disparités des salaires entre 25 départements²
pour quelques activités collectives importantes, en 1954

(Salaires annuels moyens des ouvriers, hommes et femmes)

	Transports ferroviaires	Electricité	Transports routiers	Travaux publics	Commerces agricoles + alimentaires	Habillement	Textile	Bâtiment	Bois	Chimie	Construction mécanique	Livre	Ensemble des activités collectives
Numéro de la nomenclature des activités collectives	63	6	62	34	49	69	47	33	53	35	21	55	6 à 99
Indice de disparité (= Moyenne des 2 écarts interdéciles 9 ^e décile 1 ^{er} décile)													
et 8 ^e décile, en %	110	118	119	122	126	127	127	128	133	134	134	139	124

On constate :

a. Que les disparités de salaires entre les 25 départements retenus sont d'importance très inégale selon les industries. A cet égard, certains contrastes apparaissent si nettement qu'on peut les considérer comme sûrs en dépit de l'approximation des données : les disparités géographiques sont particulièrement faibles dans les deux secteurs qui se ramènent pratiquement chacun à une grande entreprise nationalisée : l'électricité et surtout les transports ferroviaires. Elles sont faibles pour les transports routiers, sans doute à cause de la particulière mobilité des travailleurs de cette branche dans l'accomplisse-

1. L'effectif ou plutôt le nombre d'années-travail d'ouvriers de chacune des 300 catégories retenues (25 × 12) est le plus souvent supérieur à 1 000, toujours supérieur à 300.

2. On trouvera la liste de ces départements au graphique n° 13, p. 118.

ment même de leur travail. Elles sont enfin particulièrement importantes dans l'industrie du livre;

b. Que dans la plupart des secteurs considérés, les disparités géographiques paraissent au moins aussi importantes que pour l'ensemble des activités collectives.

D'autres questions se posent à propos des disparités géographiques de salaires par branche d'activité économique. Les cartes des salaires par département pour les diverses « activités collectives » sont-elles assez ressemblantes? Quelles sont les industries qui respectent le moins le dessin général? D'autre part, dans l'ensemble de la France, les salaires sont plus ou moins élevés selon les secteurs : dans quelle mesure les disparités de salaires entre départements que l'on a constatées pour l'ensemble des ouvriers s'expliquent-elles par les particularités de la structure industrielle de chaque département? En d'autres termes, les disparités géographiques dont nous avons fait état dans la section précédente de ce chapitre ne seraient-elles pas, pour une part importante, des disparités industrielles? On examinera ces questions dans la deuxième partie de cet ouvrage, lorsqu'il s'agira d'expliquer la structure géographique des salaires en France.

Il nous suffit pour l'instant de constater que les disparités géographiques de salaires à l'intérieur de chaque industrie sont bien généralement du même ordre de grandeur que celles que nous avons mesurées jusqu'ici entre les salaires de l'ensemble des ouvriers de chaque région.

C. Si, toujours pour se rapprocher d'un coût du travail comparable, on passe des salaires *annuels moyens* aux salaires *horaires*, les disparités géographiques paraissent s'amoindrir. On l'a déjà constaté en comparant la dispersion des salaires annuels et des gains horaires pour l'ensemble des ouvriers des deux sexes¹; il est très probable que cela est généralement vrai aussi pour une catégorie précise d'ouvriers.

D. Il resterait enfin à inclure dans le coût d'un même travail *les diverses charges fiscales et parafiscales* qui s'ajoutent aux salaires. Le versement forfaitaire de 5 % sur tous les salaires ne modifie pas la structure géographique des coûts du travail puisqu'il est intégralement proportionnel au salaire versé. Il en est de même pour la taxe de 1 % en faveur du logement et la taxe d'apprentissage de 0,40 %.

Il en va autrement des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales qui ne frappent les salaires qu'au-dessous d'un certain plafond. En 1954, ce plafond était fixé à 456 000 francs par an, et il a été dépassé par

1. Cf. p. 47.

30 % de l'ensemble des salariés¹. L'importance relative de ces dépassements varie évidemment suivant les régions et avec celles-ci le pourcentage que représentent les cotisations sociales par rapport au salaire total. Dans la région parisienne ce pourcentage était en 1954 de 20,85 %, en province de 23,35; dans les départements où les salaires sont assez uniformément bas, il atteignait 26 ou 27 %².

Il est vrai que si l'on considère non l'ensemble des salariés, mais un groupe plus restreint de travailleurs, et s'il s'agit d'un groupe dont les salaires sont relativement bas, les dépassements du plafond seront moins importants et les variations, entre régions, du pourcentage des charges sociales par rapport au salaire seront donc sans doute moins accentuées. En 1954, 4 % seulement des ouvrières, mais 28 % des ouvriers ont reçu un salaire annuel dépassant le plafond, et 11 % environ de la masse des salaires versés à ces derniers n'a pas été soumise à cotisation. Ces dépassements peuvent paraître peu importants, mais ils sont principalement concentrés dans quelques régions et avant tout dans la région parisienne.

Le plafonnement des cotisations sociales tend donc à réduire les disparités géographiques du coût du travail d'une même catégorie d'ouvriers. En 1954, cette action devait être négligeable sur les disparités entre la plupart des départements de province et pour les ouvriers non qualifiés; elle ne l'était certainement pas sur l'écart entre Paris et la province pour la plupart des catégories de salariés.

Après avoir brièvement passé en revue les divers facteurs dont il faudrait pouvoir tenir compte pour mesurer les disparités géographiques du coût du travail, nous pouvons conclure :

a. Ces disparités sont sans doute en moyenne un peu inférieures à celles des salaires annuels nets que nous avons pu mesurer pour l'ensemble des salariés ou des ouvriers;

b. A l'intérieur d'une même industrie et pour une même catégorie professionnelle, les disparités géographiques des coûts du travail sont certainement inférieures à celles des revenus du travail.

1. *Études statistiques*, octobre-décembre 1956, pp. 52 et suiv.

2. Ces pourcentages ont été obtenus en rapportant le montant moyen des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales au salaire net annuel moyen pour l'ensemble des sexes et des emplois. Ni la cotisation d'accidents du travail, ni bien entendu les charges sociales facultatives, ne sont donc incluses dans ces pourcentages. Pour chaque département, le montant moyen des cotisations d'assurances sociales (cotisation « ouvrière » + cotisation « patronale ») a été calculé par la méthode indiquée p. 51. Quant au montant moyen des cotisations d'allocations familiales, on l'a évalué à 105 % du précédent. Le taux de ces cotisations est en effet de 16,85 %, c'est-à-dire de 5 % supérieur à celui des cotisations d'assurances sociales (16 %).

Cette dernière conclusion s'explique en grande partie par une cause qui n'a rien de nécessaire, mais qui tient à l'organisation de la parafiscalité : l'institution du plafond des cotisations sociales.

A certains égards, on peut douter de la rationalité de ce système : il doit constituer en effet un frein à la décentralisation industrielle que tout le monde aujourd'hui en France s'accorde à juger souhaitable.

Lorsqu'on se place au point de vue de l'entrepreneur et que l'on considère le salaire comme un coût, on est tenté de penser que plus l'infériorité des salaires provinciaux par rapport à ceux de Paris sera accentuée, plus les capitaux auront tendance à s'investir de préférence en province. Les organisations patronales concluent : un nivellement des salaires irait à l'encontre de la politique de décentralisation industrielle.

Les syndicats ouvriers, au contraire, protestent contre des écarts de salaires considérables. Ils font valoir que la supériorité des salaires parisiens ne cesse d'attirer vers la capitale un nombre excessif de travailleurs. Ils affirment donc que la réduction ou même la suppression de l'écart de salaires entre Paris et la province est une condition nécessaire de la décentralisation industrielle.

On essaiera plus loin de mesurer les relations entre les dénivellations de salaires et les mouvements effectifs des capitaux et de la main-d'œuvre en France ces dernières années. Mais *a priori* on peut admettre qu'un niveau de salaire particulièrement élevé dans une région tend bien en effet à attirer la main-d'œuvre et à freiner, sinon à empêcher, la construction d'installations industrielles nouvelles dans cette région.

Pour favoriser au maximum la décentralisation industrielle, il faudrait donc que les revenus des travailleurs soient aussi élevés en province qu'à Paris et qu'en même temps le coût de la main-d'œuvre reste largement supérieur à Paris : deux objectifs qui paraissent difficiles à concilier. De toute façon, on pourrait souhaiter que la disjonction qu'opèrent les cotisations sociales entre coûts et revenus du travail n'aille pas au rebours du sens désirable.

Toute mesure de relèvement ou de suppression du plafond des cotisations sociales serait favorable, semble-t-il, à la décentralisation industrielle.

CHAPITRE II

ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

SECTION I

L'ÉVOLUTION AU COURS DU XIX^e SIÈCLE ET DE LA PREMIÈRE MOITIÉ DU XX^e SIÈCLE

On a vu ¹ que les principales sources de renseignements sur la géographie des salaires en France au cours de cette longue période étaient assez diverses et hétérogènes. Peu de séries statistiques utilisables pour notre propos sont continues; aucune, en tout cas, ne couvre la totalité de la période étudiée. Il est donc nécessaire d'en utiliser plusieurs.

Nous avons calculé sur la plupart des séries de salaires par départements (ou par chefs-lieux de départements) les écarts interdéciles. ^{9^e décile}_{1^{er} décile} et ^{8^e décile}_{2^e décile} comme nous l'avons fait au chapitre précédent pour les séries de salaires annuels concernant les années 1954 et 1955.

Mais pas plus que pour la période actuelle, il n'est possible de se fier aux seuls écarts interdéciles calculés sur des séries de données départementales, pour apprécier l'importance des disparités géographiques de salaires. On a donc aussi calculé le rapport du salaire parisien au salaire de province chaque fois que cela était possible, c'est-à-dire chaque fois que l'on disposait, pour la même année, de données de salaires suffisamment comparables pour Paris (ou la Seine) et pour la province.

Cela nous a paru nécessaire, non seulement parce que dès le XIX^e siècle un nombre particulièrement important de salariés se trouvent concentrés à Paris, mais surtout parce que l'exactitude des statistiques utilisables pour le XIX^e siècle et peut-être plus encore pour le XX^e siècle entre les deux guerres mondiales laisse souvent à désirer, au moins dans le détail. Et ces imper-

1. Voir chapitre préliminaire, p. 15.

fections affectent sans doute moins le rapport $\frac{\text{salaire moyen de la province}}{\text{salaire parisien}}$ que les écarts interdéciles calculés sur les données fournies par département.

Le tableau n° 14 présente dans deux parties distinctes ces deux sortes d'indices des disparités géographiques de salaires depuis 1824-1833 jusqu'à 1954¹.

Pour éviter de trop charger le tableau, on n'a retenu qu'une année sur deux pour les périodes où les statistiques utilisées ont été renouvelées chaque année. De même, nous n'avons pas fait état des salaires féminins fournis par les statistiques des prud'hommes et des maires. Ces données paraissent d'ailleurs assez suspectes².

Étant donné l'hétérogénéité des statistiques auxquelles correspondent les diverses lignes du tableau, on ne peut légitimement comparer que les indices qui sont alignés *horizontalement*³.

Les chiffres de ce tableau permettent les deux constatations majeures suivantes :

1° Les disparités géographiques de salaires en 1954 sont nettement moindres qu'au XIX^e siècle (lignes 1, 2, 5 et 6 du tableau). Pour les salaires masculins, elles sont presque deux fois moins importantes en 1954 qu'en 1892⁴.

2° A considérer l'ensemble de la période séculaire embrassée par le tableau, cette réduction paraît relativement récente. Au cours du XIX^e siècle et jusqu'à

1. Les rapports interdéciles ont été calculés par les données recueillies directement aux sources indiquées au tableau et dont les références bibliographiques se trouvent page 189.

Pour le calcul des rapports $\frac{\text{Paris}}{\text{province}}$ on s'est parfois fié (notamment lignes 7 et 11 du tableau) aux chiffres de salaires donnés par SIMIAND, dans son ouvrage *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*.

2. Elles concernent un nombre de professions féminines trop faible et variable et manquent donc par trop d'homogénéité à la fois dans le temps et dans l'espace.

3. Dans certains cas, nous avons fait figurer sur la même ligne des indices calculés à partir de statistiques différentes mais jugées suffisamment comparables. C'est ainsi qu'il nous a paru légitime de rapprocher (lignes 1, 2, 5 et 6) les résultats de la statistique des salaires annuels en 1954 et ceux de la grande enquête de 1892. De même nous avons aligné les résultats des enquêtes faites auprès des maires et celles faites auprès des conseils de prud'hommes, les deux sortes d'enquêtes ayant presque le même objet.

4. On peut comparer deux indices de disparités, exprimés en pourcentage comme tous ceux du tableau 14 en considérant le nombre de points dont chaque indice dépasse 100 et en rapportant l'un à l'autre ces deux dépassements.

Exemple : L'écart interdécile extrême $\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}}$ pour les salaires masculins est 161 en 1892 et 134 en 1954; on peut dire que la disparité mesurée par cet indice est, en 1954, $\frac{34}{61} = 55,7 \%$ de celle constatée en 1892, ou en d'autres termes qu'elle a diminué de $100 - 55,7 = 44,3 \%$ au cours de la période 1892-1954.

TABLEAU N° 14. — Évolution des disparités géographiques des salaires ouvriers en France. (Salaires journaliers, sauf indication contraire)

			Sources statistiques		Numéros d'ordre				1824	1834	1840	1844	1853	1855		1860	1870	1872	1874	1876	1878	1880	1881	1882	1884	1886	1888	1890	1892	1894	1896	1901	1906	1911	1916	1921	1927	1929	1931	1933	1935	1938	1954																	
									« Phase B » selon F. SIMIAND				« Phase A »				« Phase B »				« Phase A »																																							
I. ÉCARTS INTERDÉCILES (en %) calculés sur la série des salaires moyens.																																																												
1° Des départements.....			Au XIX ^e siècle, « grandes enquêtes industrielles » (salaires journaliers).		1		Hommes....		9 ^e décile. 1 ^{er} décile. 8 ^e décile. 2 ^e décile.		149				161														161																134															
											123				137														136																120															
											167				172														203														127																	
			En 1954, statistique des bulletins 1024 (salaires annuels).		2		Femmes.....		9 ^e décile. 1 ^{er} décile. 8 ^e décile. 2 ^e décile.		132				141														167														117																	
2° Des villes chefs-lieux de départements.....			Jusqu'en 1881, renseignements donnés par les maires.		34 professions.		3		Hommes....		9 ^e décile. 1 ^{er} décile. 8 ^e décile. 2 ^e décile.		152																152		148		142		150				140		126																			
			A partir de 1896, conseils des prud'hommes.		9 professions.		4		Femmes.....		9 ^e décile. 1 ^{er} décile. 8 ^e décile. 2 ^e décile.		162				158				158																						117																	
II. SALAIRES A PARIS] exprimés en pourcentage du salaire moyen.																																																												
1° De l'ensemble des départements de province (moyenne pondérée).			En 1892, enquête de l'Office du Travail (salaires journaliers).		5		Hommes.....																						160																134															
			En 1954, statistiques des bulletins 1024 (salaires annuels).		6		Femmes.....																						143																133															
2° Idem mais moyenne arithmétique simple.....			Établissements hospitaliers.....		7		Hommes.....		147		149		—		155		161		154																																									
3° De l'ensemble des villes de province possédant un conseil de prud'hommes ⁶ (moyenne arithmétique simple).			Conseils des prud'hommes.		Salaire journalier ⁵		8		Hommes.....																				169		181		176		171		161		145		152		157		160		160		162											
					Hommes + Femmes.....		9																						165		177		175		171																									
					Salaires horaires ⁵		10																										174		160		148		155		158		162		163		164		170											
4° De l'ensemble des villes chefs-lieux de départements de province (moyenne arithmétique simple).			De 1872 à 1886 ⁵ , maires.....		11		Hommes.....										168		165		160		163		167		168		174		170		169				170		181		171		168		158		147		152		153									
5° De quelques grandes villes de province (moyenne pondérée)...			Bureau of Labor.....		12		Hommes.....										115		114		113		112		115		115		116		117		118		117		116		120		119		117		118															
1. Après 1935, le Bulletin de la S.G.F. a cessé de publier les résultats de l'enquête des prud'hommes par département.			2. Pour l'évolution des disparités géographiques de salaires de 1947 à 1957 voir page 71 et suivantes.			3. Les données manquent pour un nombre appréciable de départements, le calcul de rapports interdéciles n'a donc pas paru justifié.			4. Moyennes des salaires observés pour toutes les localités comprises dans l'enquête (une dizaine environ par département).			5. De 1872 à 1886: moyennes des salaires de 53 professions masculines ; De 1896 à 1921 : 34, 36 ou 38 professions ; Après 1921 : 38 professions en province ; 21 seulement à Paris: ce qui rend un peu incertaine la valeur du			rapport Paris province pour les années 1927 et suivantes mais n'ôte sans doute pas toute signification aux sensibles variations de ce rapport au cours de ces années.			6. En 1896 on comptait en France 162 conseils de prud'hommes.																																										

la première guerre mondiale, on constate des fluctuations de l'importance des disparités mais aucune tendance générale au nivellement géographique des salaires.

Cette dernière constatation peut paraître surprenante, car au cours du XIX^e siècle le marché du travail en France s'est profondément transformé. L'apparition et le développement des chemins de fer l'a unifié, ou plutôt a atténué son cloisonnement; la mobilité de l'offre de travail a dû s'accroître considérablement. Il faut croire que ce facteur d'égalisation géographique a été neutralisé par l'action d'autres facteurs, créateurs d'inégalités.

Si les disparités géographiques de salaires sont aujourd'hui plus faibles qu'au début du XX^e siècle, ce n'est pas, semble-t-il, l'effet d'une évolution continue mais de deux nivellements assez brusques qui coïncident avec les deux périodes de guerre et d'immédiat « après-guerre ». Les indices contenus dans le tableau montrent une égalisation très sensible entre 1911 et 1921.

Pendant la période comprise entre les deux guerres, les séries d'indices présentées évoluent dans des sens assez divergents. Les disparités de salaires entre villes chefs-lieux paraissent s'amenuiser; mais l'écart entre Paris et la province s'accroît considérablement et assez continûment. Cette divergence est peut-être réelle; elle peut être due également à l'imperfection de la statistique des prud'hommes au cours de cette période, qui rend assez hasardeux le calcul de rapports interdéciles.

De toute façon, ces indices ne peuvent guère servir de base de comparaison avec ceux qui sont présentés pour 1954, car ils ne mesurent pas les mêmes réalités : les écarts interdéciles en 1935 sont calculés sur les salaires moyens des *chefs-lieux* (ligne 3 du tableau) et en 1954 sur les 90 moyennes des *départements* (lignes 1 et 2).

En ce qui concerne l'écart entre Paris et la province, les indices des lignes 5, 6, 8 et 10 qui manquent également d'homogénéité ne permettent pas de préciser dans quelle mesure il a varié depuis 1938.

Pour permettre une comparaison approximative entre 1954 et la période antérieure, le tableau suivant indique pour quelques dates le pourcentage du salaire de la Seine par rapport à la médiane de la série des salaires moyens départementaux :

TABLEAU 15

Salaire moyen à Paris en pourcentage de la médiane des salaires moyens
des départements ou des villes chefs-lieux

	Année	
Salaire journalier des professions masculines, dans les villes chefs-lieux de département.	1911	170
	1935	160
Salaire annuel moyen des ouvriers (hommes) par département. . .	1954	149

Il est vrai que ces indices ne sont pas encore tout à fait comparables, puisqu'ils se fondent sur les salaires moyens de villes pour 1911 et 1935, et de régions pour 1954. Mais il paraît à peu près certain qu'au début du siècle, comme en 1954, le salaire moyen de l'ensemble d'un département est le plus souvent un peu inférieur au salaire moyen du chef-lieu. Les indices du tableau 15 doivent donc plutôt sous-estimer la réduction de la disparité de salaires entre Paris et la province survenue entre 1935 et 1954.

A partir des enquêtes faites par les syndicats patronaux des industries des métaux, il est possible de comparer, pour ces industries, le niveau relatif des taux de salaires horaires en 1936 et en 1954. Dans chacune des villes touchées par les enquêtes à l'exception de Bordeaux, on constate que l'écart avec Paris a diminué entre 1936 et 1954.

TABEAU 16

Écarts entre les taux des salaires horaires dans la région parisienne et ceux de quelques agglomérations industrielles en 1936 et 1954
(Industries des métaux) [en %, par rapport au taux parisien]¹

	1936	1954		1936	1954
Lyon.....	— 17	— 5,4	Lille.....	— 23	— 16
Le Havre.....	— 20	— 19,9	Rouen.....	— 24	— 22,7
Maubeuge-Valenciennes..	— 20	— 15	Saint-Étienne.....	— 24	— 19,4
Marseille.....	— 20	— 15,7	Meurthe-et-Moselle.....	— 30	— 22,1
Bordeaux.....	— 22	— 24,5	Moselle.....	— 37,6	— 25,6

1. Ces données pour 1936 ont été publiées dans l'*Observation économique* d'avril 1951. — Les données correspondantes pour 1954 sont extraites d'une étude de M. TARDY, « Les écarts de salaires entre régions », *Bulletin S. E. D. E. I. S.*, 15 mai 1955.

Quoiqu'on ne puisse pas, faute de statistiques suffisamment générales et sûres, mesurer précisément les transformations de la structure géographique des salaires depuis 1935-1936, il est certain qu'elle était en 1954 plus égalitaire qu'à cette époque. Or, comme on va le voir, les disparités de salaires entre régions étaient sans doute plus faibles encore en 1947 et 1948 qu'en 1954. Au cours de la deuxième guerre mondiale et des trois années qui l'ont suivie, il a donc dû se produire en France un rapide mouvement d'égalité.

sation géographique des salaires, sans doute plus ample encore que celui que l'on a constaté entre 1911 et 1921¹.

Les résultats de ce brusque nivellement seront-ils définitivement acquis? Il faut, pour en juger, observer de près l'évolution qui s'est opérée au cours de ces dernières années.

SECTION II

L'ÉVOLUTION DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES DEPUIS 1947

A. Salaires dans l'industrie et le commerce

I. Disparités entre les 90 départements

La statistique des salaires annuels en 1947 et depuis 1951 présente de nombreuses séries de données moyennes par département. Les possibilités de comparaison d'une année à l'autre sont cependant assez restreintes :

1. A partir de 1936 les résultats par département de la statistique des prud'hommes n'ont plus été publiées par la S.G.F. Mais l'*Annuaire statistique* de 1945 présente deux séries rétrospectives remontant à octobre 1938, et qui concernent l'une la moyenne des salaires horaires « normaux » de 43 professions dans l'ensemble des villes de province dotées d'un conseil de prud'hommes, l'autre la moyenne pour 20 puis, en 1943 et 1944, 17 professions seulement à Paris. Voici, à titre d'indication incertaine et approximative, le rapport de ces deux moyennes :

	Octobre 1938	Octobre 1940	Octobre 1941	Octobre 1942	Octobre 1943	Octobre 1944
Paris	170	172	169	149	140	143,6
Province						

La signification de ces rapports est particulièrement sujette à caution à cause :

1° De l'écart plus grand encore qu'auparavant entre le nombre de professions observées à Paris et en province;

2° De la difficulté des enquêtes statistiques en général au cours des périodes troublées;

3° Du risque de confusion de la part des conseils de prud'hommes au cours de cette période entre le salaire « normal » effectif, d'une part, et le salaire prévu par des conventions collectives ou des règlements publics, d'autre part;

4° De l'importance probable à cette époque des salaires « noirs » et des avantages en nature destinés à tourner la taxation des salaires.

cette statistique, en effet, ne se présente pas de façon identique pour chaque année¹. C'est ainsi, en particulier, que l'on ne connaît le salaire moyen *des ouvriers* par département que pour certaines années : 1951, 1954 et 1955. Pour d'autres années, notamment pour 1947, seul a été calculé par département le salaire moyen de l'ensemble des salariés.

Le tableau 17 *a* présente des indices de disparités pour toutes les séries de salaires annuels par département, pour lesquelles une comparaison est possible entre plusieurs années. Pour simplifier la lecture de ce tableau nous avons voulu caractériser par un seul indice la dispersion de chaque série. Comme il n'y a pas ici de raison de préférer l'écart interdécile maximal $\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}}$ au rapport $\frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}}$ nous avons retenu la moyenne arithmétique de ces deux rapports :

1° On constate que les indices de disparités en 1954 sont, dans la plupart des cas, un peu plus faibles qu'en 1951. Compte tenu du degré d'approximation des statistiques utilisées, la signification de ces différences est assez incertaine;

2° Il faut surtout noter qu'entre 1947 et 1954 les disparités de salaires entre départements paraissent s'être sensiblement accrues, au moins en ce qui concerne les salaires masculins. Cette constatation, au premier abord, a de quoi surprendre si l'on songe à toutes les réductions des abattements de zone successivement décrétées depuis 1947.

On peut évidemment mettre ici en doute la précision de l'instrument statistique utilisé : 1947, en effet, est la première année où la statistique des salaires annuels ait été établie, c'est de plus une année d'inflation rapide et il serait préférable de raisonner dans ce cas sur des salaires versés pour une période de temps plus restreinte que l'année.

En tout cas, on va le voir, cette constatation est très compatible avec les observations que l'on peut faire à partir d'autres sources et d'abord avec celles que permet le tableau 17 *b* qui concerne l'écart de salaire entre Paris et la province.

II. Écarts de salaire entre Paris et la province

Cet écart, en effet, semble s'être accru considérablement au cours de la période 1947-1955, et d'une manière relativement continue : il est plus important en 1954 qu'en 1947 et qu'en 1951. L'opposition entre la politique de réduction des abattements de zone et l'évolution effective de la structure géographique des salaires est ici encore plus manifeste.

1. Voir chapitre préliminaire, p. 21.

Il est possible de vérifier cette évolution à partir des enquêtes trimestrielles du Ministère du Travail sur les taux de salaires horaires des ouvriers ¹. Ces enquêtes présentent des données moyennes pour les « zones » les plus importantes et notamment pour la zone sans abattement qui comprend principalement, sinon exclusivement, la région parisienne.

TABLEAU 17 a

Évolution des disparités de salaires ¹ entre les 90 départements français depuis 1947

		Numéro d'ordre	1947	1948 ₂	1949 ₂	1950 ₂	1951	1952	1953 ₃	1954	1955	1956
Hommes :												
Ouvriers ⁴	A . . .	1					129,6			126,8		
	B . . .	2								128,3		
Ensemble des salariés . . .	A . . .	3								127,4		
	B . . .	4	122,0							129,6	131,3	134,5
Femmes :												
Ouvrières	A . . .	5					124,9			122,1		
Ensemble des salariées . .	A . . .	6								120,2		
	B . . .	7	120,4							122,3	122,9	121,4
Hommes + Femmes :												
Ouvriers	A . . .	8					126,4			128,5		
Ensemble des salariés . . .	A . . .	9					129,6	128,5		126,1		
	B . . .	10	122,2							127,6		

a. Les indices présentés par ce tableau ont été calculés en prenant la moyenne des deux écarts interdéciles :

$$\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}} \text{ et } \frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}}$$

Sur le procédé des écarts interdéciles, voir chapitre préliminaire, p. 30.

1. Salaires annuels dans l'industrie et le commerce.

2. Pour 1948 et 1949, les « bulletins 1024 » à partir desquels est établie la statistique des salaires annuels n'ont pas été exploités.

Pour 1950, ils l'ont bien été mais aucun salaire annuel moyen n'a été calculé par département.

3. Pour 1953, la statistique des salaires annuels est incomplète, et la valeur de ses résultats partiels est peu sûre (voir chapitre préliminaire, p. 21).

4. Lignes «A» et lignes «B» : Pour certaines années, la statistique des salaires annuels a été établie en tenant compte de tous les salariés, qu'ils aient travaillé tout ou partie de l'année pour le même «déclarant».

Pour d'autres années (1947 et 1955), seuls ont été pris en considération les salariés ayant travaillé toute l'année pour le même «déclarant».

Les lignes «A» et «B» correspondent respectivement à ces deux types de résultats statistiques. Il nous a paru nécessaire de les distinguer puisque les indices des disparités géographiques sont légèrement différents dans les deux cas : ils sont systématiquement un peu supérieurs pour les lignes «B».

1. Sur la nature de cette statistique, voir chapitre préliminaire, p. 16.

L'écart effectif des taux de salaires horaires entre la zone d'abattement maximum et la région parisienne¹ est restée à peu près constant de 1948 à 1957 : il était de 23,9 % le 1^{er} février 1948, 23,5 % le 1^{er} janvier 1952

TABEAU 17 b

Évolution de l'écart de salaire¹ entre Paris et la province depuis 1947
(Salaire de la Seine en pourcentage de la médiane des 90 salaires départementaux)

	Numéro d'ordre	1947	1948 3	1949 2	1950 3	1951	1952	1953 3	1954	1955	1956
Hommes :											
Ouvriers ⁴	A...	1				135,9			148,8		
	B...	2							149,3		
Ensemble des salariés....	A...	3							168,7		
	B...	4	155,4						172,8	177,5	178,9
Femmes :											
Ouvrières.....	A...	5				131,6			134,7		
Ensemble des salariées...	A...	6							148,6		
	B...	7	144,0						149,2	148,5	150,0
Hommes + Femmes :											
Ouvriers.....	A...	8				130,2			142,9		
Ensemble des salariés....	A...	9				152,6	151,5		158,3		
	B...	10	144,6						160,7		

b. Chacun des indices de ce tableau exprime le montant du salaire annuel moyen dans la Seine en pourcentage de la médiane des salaires annuels moyens des 90 départements. Le choix de la médiane comme terme de comparaison avec les salaires parisiens s'explique par le fait que la statistique des salaires annuels n'a généralement pas présenté de moyenne pondérée pour l'ensemble de la province. Si l'on raisonnait sur cette moyenne, l'écart serait plus faible (en 1954, pour l'ensemble des salariés : + 32,0 % au lieu de + 58,3 %). Mais ses variations seraient de même sens et auraient, semble-t-il, la même ampleur relative.

1. Salaires annuels dans l'industrie et le commerce.

2. Pour 1948 et 1949, les « bulletins 1024 » à partir desquels est établie la statistique des salaires annuels n'ont pas été exploités.

Pour 1950, ils l'ont bien été mais aucun salaire annuel moyen n'a été calculé par département.

3. Pour 1953, la statistique des salaires annuels est incomplète, et la valeur de ses résultats partiels est peu sûre (voir chapitre préliminaire, p. 21).

4. Lignes «A» et lignes «B» : Pour certaines années, la statistique des salaires annuels a été établie en tenant compte de tous les salariés, qu'ils aient travaillé tout ou partie de l'année pour le même «déclarant».

Pour d'autres années (1947 et 1955), seuls ont été pris en considération les salariés ayant travaillé toute l'année pour le même «déclarant».

Les lignes «A» et «B» correspondent respectivement à ces deux types de résultats statistiques. Il nous a paru nécessaire de les distinguer puisque les indices des disparités géographiques sont légèrement différents dans les deux cas : ils sont systématiquement un peu supérieurs pour les lignes «B».

1. Ou plus exactement la zone sans abattement qui comprend l'agglomération parisienne, Marseille, Toulon, et à laquelle les statistiques du Ministère du Travail adjoignent Saint-Nazaire où l'abattement est minime.

et 24,3 % le 1^{er} janvier 1957. Mais dans les trois autres zones pour lesquelles les enquêtes fournissent des données moyennes, l'infériorité par rapport au salaire de la « zone 0 » s'est sensiblement aggravée depuis 1948.

A défaut d'un taux de salaire horaire moyen pour l'ensemble de la province, on peut du moins se fonder sur la moyenne arithmétique des pourcentages d'infériorité par rapport aux taux parisiens présentés pour quatre zones par l'enquête trimestrielle. On constate que la phase de réduction de l'écart de salaire entre Paris et la province, qui embrasse très probablement toute la période de guerre de 1939 à 1945, s'est poursuivie jusqu'à la fin de l'année 1947. Depuis 1948, l'écart fluctue légèrement avec une tendance à croître sur l'ensemble de la période 1948-1957. Si l'on raisonne, non pas sur cette moyenne simple, mais sur une moyenne approximativement pondérée pour tenir compte dans une certaine mesure de l'inégale distribution des salariés entre les diverses zones¹, l'accroissement est plus net encore (cf. ligne 6 du tableau 18).

1. Selon les évaluations du Ministère du Travail, la répartition des salariés entre les diverses zones, ces dernières années, était la suivante :

Zone où le SMIG porte, depuis le 1 ^{er} avril 1956, abattement de	Nombre de salariés compris dans chaque zone (en pourcentage du total)	Zones pour lesquelles les enquêtes du Ministère du Travail fournissent des données moyennes	Pondération approximative que nous adoptons pour le calcul du taux de salaire moyen de la province
0	30,3	+	
0,44	0,3		
2,22	21,1	+	2
3,11	1,1		
3,55	6,0		
4,44	11,2	+	2
5,33	7,3		
5,77	0,2	+	1
6,66	8,9		
7,55	0,2		
8	13,1	+	1
	100		6

Les résultats des enquêtes du Ministère du Travail concernent les zones où les salariés sont les plus nombreux. Sur les cinq zones qu'ils laissent de côté, trois renferment un pourcentage très faible de la main-d'œuvre totale (zones 3,11 %, 5,77 % et 7,55 %); par contre, les effectifs des deux autres (zones 3,55 % et 5,33 %) ne sont pas négligeables. Comme ces deux zones ont une importance du même ordre et qu'elles encadrent la zone 4,44 % pour laquelle les enquêtes trimestrielles fournissent des données moyennes, on peut sans doute admettre que le taux de salaire moyen des ouvriers de la zone 4,44 % représente assez bien le taux moyen pour l'ensemble des trois zones : 3,55 %, 4,44 % et 5,33 %. Nous avons donc donné à la zone 4,44 % le coefficient de pondération 2.

TABLEAU 18

Évolution de l'écart de salaire entre la zone sans abattement et les autres zones depuis 1947

Pourcentage d'infériorité par rapport aux taux de salaire horaire dans la zone sans abattements ¹

	1947 avril	1948 1 ^{er} fév.	1949 1 ^{er} janv.	1950 1 ^{er} janv.	1951 1 ^{er} janv.	1952 1 ^{er} janv.	1953 1 ^{er} janv.	1954 1 ^{er} janv.	1955 1 ^{er} janv.	1956 1 ^{er} janv.	1957 1 ^{er} janv.	1958 1 ^{er} janv.	1959 1 ^{er} janv.
Zones où le SMIG comporte, depuis le 1 ^{er} avril 1956 un abattement de :													
2,22 %.....	11,6	7,2	8,7	10,0	10,7	9,7	11,7	13,3	13,1	12,9	15,6	16,2	16,8
4,44 %.....	17,3	14,2	14,5	15,2	17,4	15,6	17,8	18,4	16,8	16,4	18,4	19,1	19,2
6,66 %.....	21,5	17,6	18,8	19,9	22,4	20,3	21,7	22,8	20,6	20,5	22,4	23,3	23,3
8 %.....	* 26,3	* 23,9	* 24,6	23,7	25,9	23,5	25,0	25,6	22,3	22,6	24,3	25,1	24,9
Moyenne arithmétique simple des 4 écarts.....	19,2	15,7	16,6	17,2	19,1	17,3	19,0	20,0	18,2	18,1	20,2	20,6	21,0
Moyenne approximativement pondérée.....	17,6	14,1	15,0	15,7	17,4	15,7	17,6	18,1	17,1	17,0	19,1	19,8	20,0

¹ Moyenne arithmétique simple des « abattements effectifs » indiqués pour les zones les plus défavorisées fondées par la suite en une seule zone par le décret du 28 février 1949.

2. Ces abattements effectifs moyens sont obtenus par le Ministère du Travail par pondération des abattements calculés sur les taux moyens de chaque catégorie professionnelle et chaque sexe.

L'accroissement de l'écart entre Paris et la province depuis 1948 et plus précisément depuis 1951 paraît cependant moins sensible d'après le tableau 18 que d'après le tableau 17 *b* qui concernait les salaires annuels. Ce qui peut sans doute s'expliquer par plusieurs raisons :

1^o Les pourcentages indiqués au tableau 18 mesurent les écarts de salaires entre les diverses zones et un ensemble territorial qui comprend outre l'agglomération parisienne, Marseille, Toulon et Saint-Nazaire. Or, il est certain que les salaires dans ces trois dernières villes sont notablement inférieurs à ceux de Paris; et cette infériorité s'est certainement accentuée au cours de la période 1947-1955 ¹;

2^o Les variations de la durée du travail peuvent faire différer la structure des salaires annuels et celle des salaires horaires. Or, depuis 1948-1949 la durée du travail a augmenté assez fortement à Paris mais bien moins en province ². Rappelons ici que le système des majorations pour heures supplémentaires a pour conséquence qu'une variation de la durée du travail se traduit par une variation plus que proportionnelle des salaires;

3^o Les « taux de salaires horaires », sur lesquels se fonde le tableau 18, excluent, on s'en souvient ³, non seulement les majorations pour heures supplémentaires, mais aussi : les primes de rendement de toutes sortes, et la prime de transport obligatoirement payée à tous les salariés de la région parisienne. Cette dernière n'existait pas en 1947; elle a été instituée en septembre 1948 et son montant qui était d'abord de 500 francs par mois a été porté à 800 francs le 30 janvier 1950;

4^o Rappelons enfin que les imperfections de l'échantillon utilisé par les enquêtes du Ministère du Travail, en particulier en ce qui concerne la dimension des établissements retenus, a certainement pour effet de faire apparaître des écarts géographiques de salaires plus faibles qu'ils ne le sont en réalité.

Pour toutes ces raisons, on peut conclure que les pourcentages présentés par le tableau 18 doivent sous-estimer l'écart de salaire entre Paris et la province, et l'accroissement de cet écart au cours de la période 1947-1957.

1. Cf. les indices de salaires annuels donnés en annexe, p. 170, pour la Seine, les Bouches-du-Rhône, le Var et la Loire-Atlantique.

2. Selon l'enquête du Ministère du Travail, la durée hebdomadaire moyenne du travail des ouvriers était en 1949 moins longue à Paris que dans l'ensemble de la France (44,6 heures contre 44,9 heures); en juillet 1955, elle était au contraire plus longue à Paris (46,4 heures contre 45,8 heures).

3. Cf. chapitre préliminaire, p. 17.

B. Les salaires dans l'agriculture

La statistique des salaires annuels établis à partir des bulletins 1024 concerne seulement les salariés de l'industrie et du commerce. Pour les salaires des ouvriers agricoles, les seules données dont on dispose annuellement et par département sont les salaires annuels « constatés », pour l'application du contrat de salaire différé. Nous n'avons pas utilisé ces séries statistiques dans le chapitre précédent pour deux raisons : d'abord parce que leur valeur est réputée assez incertaine, ensuite parce qu'il s'agit là de salaires en espèces des ouvriers agricoles logés et nourris. Ces salaires en espèces ne constituent qu'une partie et, sans doute, pas la plus importante de la rémunération de ces ouvriers; l'autre partie, la fourniture du logement et de la nourriture, a sans doute une valeur assez peu variable d'une région à l'autre. Il est donc probable que les disparités géographiques pour la fraction du salaire payée en espèces sont plus importantes que pour le salaire total. En tout cas, il ne serait pas légitime de comparer ces disparités à celles que présentent les salaires dans l'industrie et le commerce.

En revanche, nous pouvons bien utiliser ces séries pour répondre à la question de savoir si les disparités géographiques des salaires agricoles se sont accrues ou atténuées au cours d'une période donnée.

TABLEAU 19

Évolution des disparités des salaires agricoles entre les 92 départements français depuis 1938.

(Salaires annuels en espèces des ouvriers agricoles logés et nourris, constatés pour l'application du contrat de salaire différé)

	1938	1939	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Moyenne des deux rapports interdépartementaux en %	158	119	131	136	143	144	138	139

Il faut sans doute faire la part assez grande à l'incertitude de ces données; mais l'évolution que font apparaître les chiffres du tableau ci-dessus est si marquée qu'il est difficile de ne pas considérer au moins son sens comme expressif de la réalité. Or, ce sens est le même que pour les salaires de l'industrie et du commerce. On constate en effet une forte réduction des disparités géographiques par rapport à l'avant-guerre, mais aussi un sensible accroissement de ces disparités depuis 1949.

En fin de compte, si l'on veut résumer l'évolution des disparités géographiques de salaires au cours des dix dernières années, il faut, semble-t-il, distinguer deux phases :

1^o De la fin de l'année 1947 à la fin de 1950, on assiste à un accroissement général des disparités géographiques : les écarts entre régions et l'écart entre Paris et la province augmentent sensiblement.

2^o Depuis 1951, on constate deux évolutions différentes :

a. Si l'on considère l'ensemble de la France moins Paris, on observe une diminution probable, en tout cas un plafonnement des écarts entre régions¹;

b. Mais s'il s'agit de l'écart de salaire entre Paris et la province, l'évolution se poursuit dans le même sens que celui constaté au cours de la période : cet écart continue de s'aggraver.

Si l'on essaie maintenant de synthétiser l'ensemble des observations faites en France depuis 1830 environ jusqu'en 1957, on constate :

1^o Que les disparités géographiques de salaires sont nettement plus faibles à la fin qu'au début de la période;

2^o Mais que ce fait est uniquement le résultat de deux brusques réductions des disparités géographiques de salaires qui ont coïncidé avec chacune des deux guerres mondiales. Il est remarquable qu'en dehors des périodes de guerre (et d'immédiat après-guerre), c'est-à-dire lorsque le système économique fonctionne le plus « normalement », ces disparités se sont, dans l'ensemble, ou bien accrues, ou bien maintenues au même niveau. Il serait donc bien imprudent de parler d'une véritable tendance à long terme au nivellement géographique des salaires.

Il est intéressant de comparer ces observations avec celles qui ont pu être faites dans d'autres pays.

Il semble que partout on constate des différences de salaires entre régions moins importantes après qu'avant la dernière guerre mondiale :

En Italie l'écart entre le Nord et le Sud du pays est passé de 50 % en 1938 à 33 % en 1953².

En Allemagne, les écarts géographiques de salaires ont été pratiquement éliminés ou en tout cas très réduits³.

1. Sur les écarts entre régions, nous n'avons pas actuellement (juillet 1957) de données postérieures à 1955. Il n'est pas impossible que ces écarts se soient accrues de 1955 à 1957.

2. J. DUNLOP et M. ROTHBALT, « Comparaisons internationales des structures de salaires (France, Italie, États-Unis) », dans *Revue internationale du travail*, avril 1955.

3. Gerhard Bey, « Trends and cycles in German wages », *Proceeding, Industrial Relations Research association*, 1953.

En Australie ils ont également diminué ¹.

Aux États-Unis, on enregistre un certain nivellement entre 1931-1932 et 1945-1946 ² qui a essentiellement consisté en une atténuation de l'infériorité des salaires dans le Sud. Le resserrement de l'écart Nord-Sud a été particulièrement rapide de 1940 à 1946. Après 1946 cet écart paraît stationnaire ³.

Il y a donc un certain parallélisme entre l'évolution récente constatée en France et celle qui a été observée dans ces divers pays. On ne peut malheureusement pas faire de comparaisons sur une très longue période. Pour les États-Unis, les calculs de J.W. Bloch pour quatre grandes régions remontent jusqu'en 1907. D'après ces calculs, les disparités géographiques de salaires aux États-Unis seraient plus faibles en 1945-1946 qu'en 1907, mais, observe l'auteur, il n'est pas sûr que cela soit l'effet d'une tendance à long terme puisqu'en 1945-1946 les écarts sont à peu près les mêmes qu'en 1919 ⁴.

SECTION III

RELATION ENTRE LES VARIATIONS DE L'IMPORTANCE DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET LES FLUCTUATIONS DE LA CONJONCTURE

Plusieurs auteurs étrangers ⁵ estiment qu'il y a une relation entre ces deux phénomènes. En période de chômage les écarts de salaires entre régions s'accroîtraient. Un niveau élevé de l'emploi tendrait au contraire à les réduire. C'est ainsi que pendant les périodes de guerre où le plein emploi est porté à son paroxysme le nivellement est particulièrement marqué.

Il semble bien que dans l'ensemble cette relation se vérifie en France.

1. OXNAM, « Wages in Australia, 1913-1914 to 1949-1950 », *Association pour l'avancement des sciences*, Brisbane, mai 1951.

2. J. W. BLOCH, « Regional wages differentials, 1907-1946 », *Monthly Labor Review*, avril 1948, pp. 371-377.

3. J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, art. cit.

4. J. W. BLOCH, art. cit. De cet article nous extrayons le tableau suivant :

Salaires médians comparés dans les 4 grandes régions des États-Unis. Métiers masculins. (Salaires exprimés en pourcentage de ceux de la région Nord-Est)

	Nord-Est	Sud	Middle-West	Far-West
1907	100	88	100	130
1919	100	88	97	115
1931-1932	100	74	97	113
1945-1946	100	85	101	115

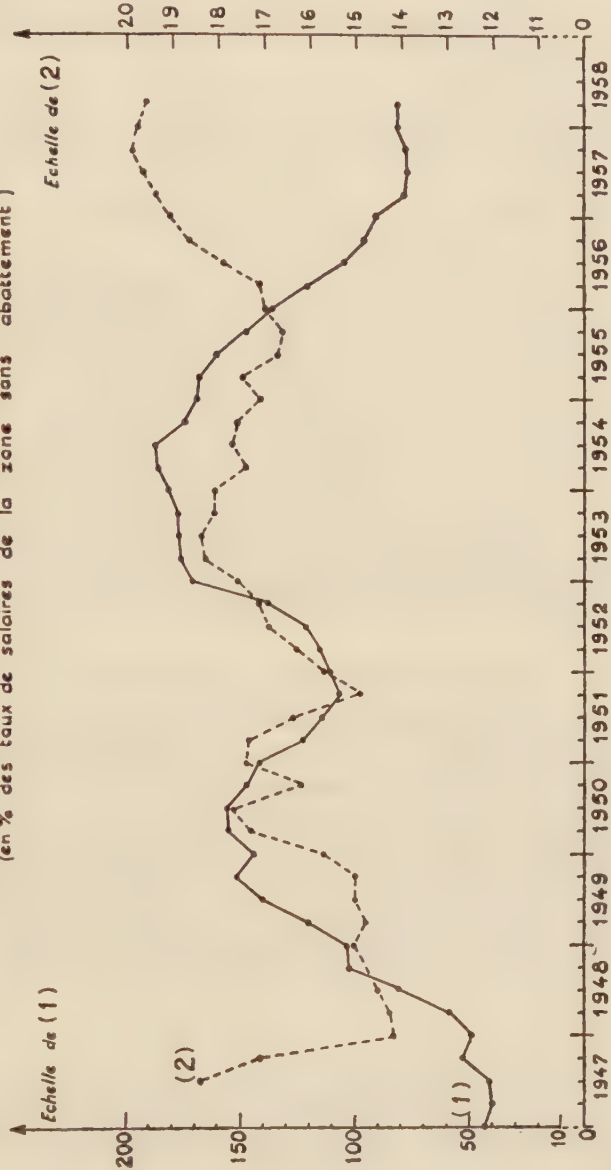
5. Notamment J. W. BLOCH, J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM dans les études déjà citées.

I. Pour apprécier l'évolution de l'emploi au cours des dix dernières années en France, on peut se fonder sur le nombre des demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux de main-d'œuvre, qui constitue sans doute le meilleur indice du chômage. Il n'est pas possible de confronter avec la conjoncture de l'emploi

GRAPHIQUE N° 7

(1) : NOMBRE (en Milliers) DES DEMANDES D'EMPLOI NON SATISFAITES DANS L'ENSEMBLE DE LA FRANCE
(après élimination des variations saisonnières)

(2) : ECART ENTRE LES TAUX DE SALAIRES HORAIRES
DE LA ZONE SANS ABATTEMENT ET CEUX DES AUTRES ZONES
(en % des taux de salaires de la zone sans abattement)



les disparités de salaires entre toutes les régions puisque, on l'a vu, on ne connaît celles-ci qu'au moyen de la statistique des salaires annuels et pour certaines années seulement. Force est donc de se contenter de l'écart entre Paris et la province tel que nous l'avons calculé à partir de l'enquête trimestrielle sur les taux de salaires¹.

Le graphique n° 7 retrace trimestre par trimestre depuis 1947 l'évolution des deux phénomènes². Comme on le voit, jusqu'à la fin de l'année 1955, les deux courbes présentent une corrélation certaine. Six périodes se distinguent assez nettement :

1° Année 1947 : époque de plein emploi et même d'extrême pénurie de main-d'œuvre : l'écart de salaire entre Paris et la province diminue rapidement;

2° Du début de 1948 au milieu de l'année 1950, le chômage apparaît et grandit : la disparité de salaires s'accroît;

3° Au cours des années 1950 et 1951, baisse assez parallèle des deux courbes;

4° De la fin de 1951 au milieu de l'année 1953, le chômage augmente : l'écart de salaire entre Paris et la province augmente également;

5° De 1953 jusqu'au milieu de 1955 environ, les deux courbes marquent un palier légèrement descendant : le chômage se résorbe peu à peu; l'écart de salaire Paris-province diminue lentement et assez régulièrement;

6° Le remarquable parallélisme s'arrête là. Depuis la fin de 1955, la supériorité des salaires parisiens s'accroît rapidement, alors qu'au contraire la baisse du chômage s'accroît et qu'apparaît même une grave pénurie de main-d'œuvre.

II. *Au cours du XIX^e siècle et pendant la première moitié du XX^e siècle*

Il n'est pas possible de procéder à une comparaison analogue, faute d'indications périodiques et fréquentes sur l'importance du chômage. Mais l'on peut du moins observer une certaine relation entre les variations des écarts géographiques de salaires et les fluctuations économiques générales de longue période auxquelles correspondent sans doute des fluctuations de l'emploi.

A l'examen du tableau 14 (p. 68), il apparaît assez clairement que les disparités géographiques de salaires ont augmenté au cours du deuxième quart du XIX^e siècle, qu'elles ont diminué pendant le troisième quart du siècle, puis

1. Voir plus haut, p. 76.

2. On a pensé qu'il serait légitime et utile d'éliminer les fluctuations saisonnières du chômage, assez importantes et régulières ces dernières années. La courbe (1) du graphique n° 7 figure donc l'évolution de l'emploi dégagée de ces fluctuations.

augmenté à nouveau jusqu'aux alentours de 1901. Pendant les vingt premières années, on constate une nouvelle diminution des disparités : le mouvement est déjà assez sensible avant 1914; il s'accroît brusquement au cours de la période de guerre. Entre les deux guerres mondiales, l'évolution est un peu incertaine, au moins pour les disparités entre l'ensemble des régions : il semble qu'il y ait eu à la fois nivellement en province et accroissement de l'écart entre Paris et la province.

Dans l'ensemble, au moins jusqu'en 1921, ces oscillations correspondent assez bien aux fluctuations économiques de longue période que l'on distingue en France, notamment aux phases « A » et « B » observées par Simiand¹.

Les données sur les disparités géographiques de salaires dont nous disposons pour le XIX^e siècle ne sont généralement pas assez fréquentes et régulières pour qu'on puisse vérifier leur relation avec les fluctuations économiques paradécennales qui commandent sans doute plus étroitement des variations concomitantes de l'emploi. Au cours de la période d'essor assez remarquable qu'a connue l'économie française de 1878 à 1882, on constate que l'écart de salaires entre Paris et la province a sensiblement augmenté, ce qui, tout comme l'évolution actuelle depuis 1955, est contraire à l'hypothèse formulée. En revanche, on ne voit guère d'exception en sens inverse : les périodes de dépression économique et de chômage se traduisent assez régulièrement, semble-t-il, par une aggravation des disparités géographiques de salaires.

Dans leur récent ouvrage, MM. J. Marchal et J. Lecaillon font remarquer que la croissance économique doit être considérée comme un facteur d'aggravation des disparités géographiques de salaires : « toute révolution industrielle, toute étape nouvelle du progrès économique se matérialisent dans l'expansion rapide d'une activité ou d'un groupe d'activités liées, qui présentent toujours une localisation spécifique »².

Cette idée peut paraître à première vue contradictoire avec les constatations que nous venons de faire, puisque les périodes de croissance industrielle rapide coïncident évidemment avec des phases d'accroissement plutôt que de diminution de l'emploi. Mais il est sûr cependant que toutes les périodes d'expansion de l'activité économique ne s'analysent pas essentiellement en une croissance de la structure; beaucoup consistent surtout en une utilisation plus complète des possibilités de production préexistantes. Il est bien certain aussi qu'au cours d'une même période d'essor, chacun de ces deux aspects peut être successivement prépondérant. Ainsi s'expliquerait que certaines phases d'expansion de l'emploi, parce qu'elles coïncident avec des périodes de crois-

1. L'utilisation des *observations* de SIMIAND n'implique pas, est-il besoin de le souligner, une adhésion à la *théorie* des fluctuations de longue durée présentée par cet auteur.

2. J. MARCHAL et J. LECAILLON, *La répartition du revenu national*, première partie : Les participants, tome I, Les salariés, éditions M. T. Génin, Paris, 1958.

sance particulièrement rapide, se traduisent, non par un nivellement de la structure géographique des salaires, mais au contraire par une aggravation des disparités. Ainsi pourrait-on peut-être rendre compte des « exceptions » que paraissaient constituer la période 1878-1882, d'une part, et les années 1956 et 1957, d'autre part.

Mais il ne suffit pas de constater une relation entre deux phénomènes. On ne peut éviter de se demander pourquoi cette relation existe : pourquoi les périodes d'expansion de l'emploi s'accompagnent-elles en général d'une diminution des écarts géographiques de salaires alors que la contraction de l'emploi paraît avoir normalement l'effet inverse? Nous pourrions peut-être proposer une réponse à cette question lorsque nous aurons examiné les causes des disparités que présente la structure géographique des salaires à un moment donné.

DEUXIÈME PARTIE

CAUSES ET CONSÉQUENCES
DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES
CONSTATÉES EN FRANCE DEPUIS 1947

Considérons un bien qui peut être produit aussi bien dans une région A que dans une région B. Supposons que le prix de ce bien soit inégal dans les deux régions : cette différence s'explique par un mauvais ajustement dans l'espace de l'offre et de la demande.

Cette anomalie ne pourra durer si l'on est dans un pays où les échanges s'opèrent librement : l'offre et la demande réagiront à cette disparité de prix dans un sens tel que l'égalité tendra à se rétablir. L'offre se déplacera normalement vers la région où le prix est le plus avantageux pour le vendeur, la demande tendra à se déplacer elle aussi, mais en sens inverse, se portant de préférence vers la région où le prix est le plus bas. Ainsi la disparité de prix est à la fois le signe et le remède d'un déséquilibre géographique.

En est-il de même pour le prix du travail : le salaire ? Les inégalités entre régions qu'il présente actuellement en France s'expliquent-elles par un mauvais ajustement géographique de l'offre à la demande de travail ? Entraînent-elles effectivement de la part des offreurs, les travailleurs, et des demandeurs, les entrepreneurs, des réactions conformes au schéma classique que l'on vient de rappeler ? Peut-on compter sur les réactions spontanées de l'économie pour réduire des disparités de salaires dont l'importance constitue indéniablement un malaise dans la société française actuelle ?

Telles sont les questions qui font l'objet essentiel de cette deuxième partie.

CHAPITRE III

LES CAUSES DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

Pourquoi, dans la France d'aujourd'hui, les salaires sont-ils plus faibles dans telle région que dans telle autre?

1^o A la question posée, de nombreux Français répondraient actuellement par un argument d'ordre juridique : la cause de cette différence, il faut la chercher dans *les abattements de zones*, c'est-à-dire dans la réglementation du salaire minimum garanti. Cette opinion pouvait avoir une apparence de vérité, il y a quelques années, elle ne l'a même plus aujourd'hui : quoi qu'il en soit, il ne peut y avoir là une explication véritable. C'est ce qu'il s'agira d'abord de montrer;

2^o Certains affirment que les différences de salaires entre régions sont compensées en grande partie par des différences correspondantes dans *le coût de la vie*. En d'autres termes, les disparités géographiques des salaires réels seraient beaucoup moins importantes que celles des salaires nominaux que nous avons seules connues jusqu'ici. Les salariés auraient donc tort de réclamer l'égalité nominale complète. Cette opinion revêt souvent l'allure d'une justification des abattements de zones considérés comme la cause des écarts de salaires effectifs.

Mais si l'on reconnaît que les abattements de zone ne constituent pas une cause véritable, affirmer qu'il y a une coïncidence entre la structure géographique du coût de la vie et celle des salaires revient sans doute à admettre un lien de cause à effet direct entre les deux phénomènes : ce qui n'est guère compatible qu'avec la vieille théorie classique du salaire, celle de Ricardo, celle de Marx, selon laquelle le prix du travail est condamné à osciller aux environs du coût minimum de l'existence. Cela mérite d'être noté, car ceux qui font le plus volontiers appel à cet argument refuseraient généralement cette théorie, et les marxistes eux-mêmes, qui en ont été les plus fidèles gardiens, paraissent aujourd'hui divisés à son égard.

En fait, il semble bien que les disparités nominales soient aussi pour la plus grande part des disparités réelles et le problème de leur explication demeure.

3° Si les différences géographiques de salaires sont anormales au regard de la théorie classique du salaire, peut-être paraîtront-elles normales et explicables dans le cadre de la théorie marginale, néo-classique, qui fait dépendre le taux du salaire de la productivité marginale du travail. Les disparités nominales des salaires seraient dues à des *différences dans la productivité du travail entre régions*.

Pas plus que la précédente, cette explication ne paraît devoir être retenue. Les disparités géographiques de salaires sont inexplicables tant que l'on considère le marché national du travail comme un marché unique où règne la concurrence pure et parfaite.

Une fois reconnue l'imperfection de la concurrence ou, si l'on veut, le morcellement géographique du marché du travail, deux types d'explications sont concevables.

4° Certains estimeront que les salaires sont redevenus suffisamment libres dans la France de 1954 pour qu'on puisse considérer que le salaire, comme tout prix, est avant tout déterminé par la loi de l'offre et de la demande. Les disparités de salaires entre régions s'expliqueraient aujourd'hui comme toujours en temps normal par *les déséquilibres géographiques de l'offre et de la demande de travail*.

5° Sans nier toute valeur à ce point de vue, il peut paraître plus utile de se tourner d'un autre côté et de rechercher l'explication des disparités géographiques de salaires dans des phénomènes plus stables et mieux mesurables, tenant à *la structure économique ou sociale* de chaque région.

Il s'agit maintenant de reprendre une à une ces diverses hypothèses explicatives et de les examiner à la lumière d'analyses aussi précises que possible de la réalité.

SECTION I

ÉLIMINATION DE L'EXPLICATION JURIDIQUE PAR LA STRUCTURE DES ABATTEMENTS DE ZONE

Les écarts de salaires considérables qui existaient autrefois entre localités ou régions étaient de pur fait : aucune disposition juridique ne les consacrait. A partir de 1936, les conventions collectives, puis, à partir de 1939, des dispositions législatives ou réglementaires ont prévu et défini ces écarts.

Dès le début de la guerre, le gouvernement voulut tenir en main l'ensemble des salaires. On bloqua d'abord purement et simplement tous les salaires à leur niveau du 1^{er} septembre 1939; il s'agissait donc moins d'une réglementation que d'une cristallisation de la structure géographique des salaires existant avant la guerre.

Mais les remises en ordre et les relèvements de salaires auxquels il fallut procéder les années suivantes s'accompagnèrent d'une classification des localités en « zones » auxquelles devaient correspondre des niveaux de rémunération différents. La première classification fut faite par la loi du 23 mai 1941; une seconde par les arrêtés du 19 juin 1943 et du 7 mars 1944, qui distinguent six zones et admettent un écart de 40 % entre Paris et la zone la moins favorisée.

Après la libération, en 1945, le système des abattements de zone fut refondu par les arrêtés Parodi qui instituèrent une réglementation complète des salaires. Un nouveau classement des localités entre les zones fut opéré, et l'abattement maximal fut ramené de 40 à 33 % en avril, puis à 25 % en juillet 1945.

Depuis lors, les abattements ont été progressivement réduits, mais, à part des modifications de détail, le classement des localités entre les zones est resté le même.

La loi du 11 février 1950, qui a profondément modifié le régime des salaires en France a laissé subsister les abattements de zone mais en en transformant la portée : les salaires dans toutes les régions peuvent augmenter librement. Seul le salaire minimum garanti au-dessous duquel ils ne peuvent légalement descendre est désormais affecté par les abattements de zone.

Les expériences d'économie dirigée pendant la période de guerre et d'après guerre ont habitué les Français à considérer l'État comme tout-puissant et responsable de tout, et en particulier de ce qui les gêne. Cette mentalité subsiste longtemps après que l'État a abandonné les armes qu'il s'était données pendant la période de guerre. C'est ainsi que, ces dernières années, la plupart des salariés ont rendu l'institution des abattements de zone responsable des inégalités régionales de salaires. Aussi les organisations syndicales ont-elles exigé constamment la réduction de ces abattements. Elles l'ont obtenue : les abattements ont été réduits à plusieurs reprises, et de manière sensible; de 25 % en 1947, l'abattement maximal est passé à 8 % en 1956; les disparités effectives de salaires n'ont pas diminué, au contraire. Cela seul permet de penser que l'institution des abattements de zone n'est plus, à supposer qu'elle l'ait jamais été, la cause des inégalités de la structure géographique des salaires. C'est ce que nous voulons essayer de montrer.

A. La relation entre la structure des abattements de zone et celle des salaires effectifs

Il n'est pas possible de connaître l'abattement de zone moyen de chaque département. Si on le pouvait, on constaterait sans aucun doute une certaine relation entre la structure des abattements de zone et celle des salaires effectifs moyens par département.

TABLEAU 20

Abattements effectifs des salaires et abattements légaux
dans la métallurgie en 1954

	Zones comportant en 1954 un abattement légal de		
	0 % ou 0,75 %	3,75 %	7,50 %
Salaire effectif supérieur ou égal à celui de Paris.	Seine-et-Marne (+ 6,6)		
Écart effectif par rapport au salaire parisien inférieur à 4 %.		Creil (— 1,6)	Haute-Savoie (— 2,5)
Écart > 4 % et < 8 %.		Rhône (— 5,4) Seine-et-Marne (— 7,7)	Cholet (— 7,1)
Écart > 8 % et < 12 %.			Savoie (— 10,5) Sarthe (— 11,8)
Écart > 12 % et < 16 %.	Bouches-du-Rhône (— 15,7) Saint-Nazaire (— 15,9)	Maubeuge (— 14,2)	Hautes-Pyrénées (— 12,9)
Écart > 16 % et < 20 %.		Valenciennes (— 16,4) Lille (— 16) Calvados (— 17,7) Haut-Rhin (— 17,9) Dunkerque (— 19,8) Le Havre (— 19,9) Haute-Garonne (— 19,9)	Eure (— 16,3) Montluçon (— 17) Vichy (— 18,1) Ardennes (— 18,2) Seine-et-Marne (— 18,1) Roanne (— 18,6) Bayonne (— 19,8) Tournus (— 16,2)
Écart > 20 % et < 24 %.		Meurthe-et-Moselle (— 22,1) Rouen (— 22,7) Douai (23,9)	Troyes (— 21,6) Charente-Maritime (— 21,7) Eure-et-Loir (— 22,8) Loiret (— 23,7)
Écart > 24 % et < 28 %.	Var (— 24,7)	Moselle (— 25,6)	Angers (— 24,8) Côte-d'Or (— 24,5) Puy-de-Dôme (— 27,1) Haute-Vienne (— 26,9) Marne (— 27) Indre-et-Loire (— 24,3)
Écart > 28 %			Manche (— 33,2)

Les statistiques du Ministère du Travail qui présentent des taux de salaires ou des gains horaires moyens par zone, font régulièrement apparaître des niveaux de salaires d'autant plus élevés que l'abattement est faible. Mais il s'agit là de moyennes qui recouvrent une grande diversité. Lorsqu'on procède à un examen plus détaillé de la structure géographique des salaires, on s'aperçoit que celle-ci est très loin de coïncider avec celle des abattements de zone. C'est ce que fait ressortir le tableau n° 20 établi d'après l'enquête faite par l'Union des industries métallurgiques et minières sur les taux de salaires horaires dans la métallurgie ¹.

On constate que :

1° Le niveau des salaires est extrêmement variable à l'intérieur de chaque zone, dans la métallurgie;

2° Dans la très grande majorité des localités, l'écart effectif par rapport aux salaires parisiens est notablement supérieur à l'abattement légal.

Cela ressort d'ailleurs très nettement aussi de la statistique du Ministère du Travail sur les taux de salaires dans l'ensemble des industries. Alors que, jusqu'en 1948-1949, les écarts effectifs des salaires moyens de chaque zone correspondaient approximativement au taux des abattements légaux, ils s'en sont écartés depuis lors jusqu'à n'avoir plus guère de commune mesure avec eux ². Notons d'ailleurs que cela n'implique pas que la législation sur les salaires soit moins bien respectée aujourd'hui qu'hier : depuis la loi du 11 février 1950, les écarts géographiques de salaires peuvent s'accroître tout à fait légalement tant que les salaires ne sont, en aucune région, inférieurs au plancher légal.

B. L'institution des abattements de zone n'est pas la cause des disparités géographiques de salaires

Nous avons déjà remarqué ³ que l'existence du S.M.I.G. a une influence assez nette sur la structure des salaires effectifs. Sans ce plancher, il est probable que dans certaines régions où les salaires sont particulièrement bas, ceux-ci seraient plus bas encore; mais il semble bien qu'en 1954 et, plus encore depuis cette date, le niveau effectif des salaires ouvriers dans la plupart des régions est supérieur au niveau qu'exigerait le S.M.I.G. Aussi les réductions des abattements de zone n'ont-elles pas modifié durablement les disparités effectives et l'on peut aujourd'hui prévoir que leur suppression totale les

1. Les résultats utilisés ici ont été relevés dans une étude déjà citée de M. TARDY, *Les écarts de salaires entre régions*, Bulletin S.E.D.E.I.S.

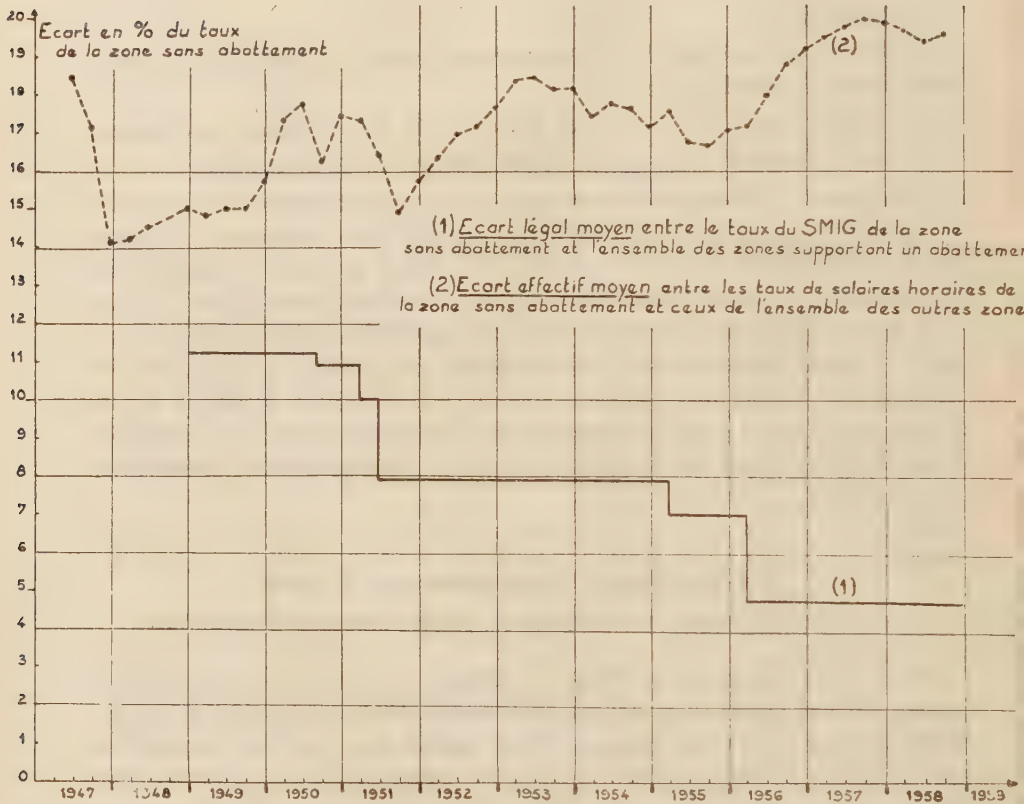
2. Cf. graphique n° 8, p. 94.

3. Cf. p. 44.

laisserait inchangées, à moins qu'elle ne survienne après une forte augmentation du S.M.I.G.

Même lorsqu'en 1945-1948, il y avait approximativement correspondance entre les abattements et les disparités effectives, on ne pouvait pas considérer les premières comme la cause des secondes. Le classement des communes en diverses zones a été établi pendant la guerre, puis remanié après la Libération

GRAPHIQUE N° 8



à une époque où, face à la menace d'inflation, il s'agissait de contenir la hausse des salaires en maintenant partout, autant qu'il se pouvait, le niveau de salaires considéré comme normal. Fatalement, pour effectuer ce classement, on a été amené à s'inspirer de la structure des salaires existante. Cela n'a pas été avoué, mais transparaît assez nettement derrière l'apparence d'objectivité et de rationalité donnée au classement. Officiellement, trois critères furent employés :

- 1^o L'importance de la population;
- 2^o Le caractère plus ou moins industriel de la localité;
- 3^o Le coût de la vie.

Le dernier critère se justifie par des raisons évidentes, mais il ne fut sans doute presque pas utilisé en fait. Comment aurait-il pu l'être? Toute enquête sur le coût de la vie est complexe, longue et incertaine dans ses résultats; la difficulté se multiplie s'il s'agit d'une enquête sur le coût de la vie comparé en plusieurs lieux au même moment; cette difficulté devient une impossibilité si l'on se trouve, comme en 1945, en période de hausse rapide des prix. En fait, l'utilité de ce troisième critère a consisté surtout à donner plus de liberté aux autorités qui ont procédé au classement, et de leur permettre au besoin de s'affranchir des deux premiers.

Ces deux premiers critères étaient plus certains, mieux mesurables, encore qu'on ne disposât point alors des résultats du recensement de 1946 pour l'évaluation de la population. Mais comment se justifiait leur utilisation, sinon par le fait que, d'une manière générale, les salaires étaient traditionnellement, et sont encore aujourd'hui, sans qu'on puisse en rendre responsables les abattements de zone, d'autant plus élevés que l'on avait affaire à une agglomération plus nombreuse et plus industrialisée?

Quant aux quelques modifications qui sont intervenues dans le classement des localités après 1945, elles paraissent avoir résulté, selon les termes d'une étude du Conseil économique, « plus de la pugnacité des parlementaires ou des organisations syndicales des localités intéressées que de facteurs objectifs ».

Si vraiment l'on s'est surtout attaché en 1945 à cristalliser la structure géographique des salaires considérée antérieurement comme normale, expliquer la structure des salaires depuis cette date par celle des abattements de zone revient à répondre à la question par la question ou plutôt à déplacer légèrement dans le temps le problème posé.

SECTION II

DISPARITÉS DE SALAIRES ET DISPARITÉS DU COÛT DE LA VIE ENTRE RÉGIONS

§ 1. Variations du coût de la vie entre régions à la fin du XIX^e siècle

Depuis de nombreuses années, il n'a pas été fait en France d'enquête officielle et générale qui permette des comparaisons de coût de la vie entre régions.

On en est donc réduit, pour la période actuelle, à des conjectures assez hasardeuses à partir d'observations limitées ou très imparfaites.

En revanche, pour l'année 1889, on dispose, pour chaque département, d'un indice exprimant la dépense annuelle d'une famille ouvrière de six personnes. Il s'agit là d'évaluations assez approximatives, de l'aveu même de l'Office du Travail qui les a faites à l'occasion de sa grande enquête sur les salaires en 1892. Elles ont du moins le mérite d'avoir été établies, semble-t-il, avec tout le soin et l'objectivité désirables, et sans doute d'utiliser les meilleures données sur les prix disponibles à cette époque.

La comparaison avec les salaires moyens en 1892 paraît légitime en dépit du décalage de trois années. C'est d'ailleurs précisément en vue de cette comparaison que l'Office du Travail a fait l'analyse du coût de la vie par département.

Pour l'évaluation des dépenses d'alimentation et de chauffage, l'Office du Travail a utilisé les prix de gros payés par les établissements publics (hôpitaux, lycées, collèges...) pour l'achat de vingt et une denrées. La nature et la quantité des denrées consommées ont été supposées uniformes dans tous les départements¹. Quant au coût annuel du logement, il a été supposé égal dans chaque région au double de la valeur locative moyenne telle qu'elle ressortait des documents fiscaux².

TABLEAU 21

Comparaison des disparités géographiques du coût de la vie en 1889
et des salaires en 1892

(Écarts interdéciles en %, calculés sur les séries de 87 données départementales)

	Dépenses annuelles d'une famille ouvrière de 6 personnes en 1889			Salaires journaliers moyens (ouvriers masculins) 5	Rapports : Salaire moyen 1892 Dép. ann. tot. en 1889 4
	Alimen- tation 1	Loge- ment 2	Alimen- tation + Logement 3		
9 ^e décile 1 ^{er} décile	120	361	122	161	156
8 ^e décile 2 ^e décile	112	213	115	136	136

1. A l'exception des boissons qui consistent soit en vin, soit en bière, soit en cidre.

2. Ce mode d'évaluation présente un double inconvénient : 1^o il n'est évidemment pas sûr que ces statistiques fiscales reflètent très fidèlement la réalité ; 2^o de toute façon, le coût du logement n'est pas mesuré à égalité de satisfaction du besoin de logement.

Le montant des dépenses ainsi calculé présente des variations sensibles entre départements. Mais ces variations sont loin d'avoir la même ampleur que celle des salaires. On note enfin qu'elles sont beaucoup plus importantes pour le poste du logement que pour celui de l'alimentation.

L'importance des écarts entre départements du rapport $\frac{\text{salaire}}{\text{coût de la vie}}$ indiqués dans la colonne 5 du tableau est à peu près la même que pour les salaires. Ce qui fait supposer qu'à cette époque le coût de la vie dans chaque région était sans grande relation avec le niveau du salaire.

Il serait très présomptueux d'utiliser un indice aussi approximatif du coût de la vie pour établir la carte des salaires réels moyens par département en 1889-1892. Cela ne veut pas dire qu'on ne puisse pas s'en servir pour répondre à la question de savoir si les disparités géographiques des salaires réels sont plus ou moins importantes que celles des salaires nominaux. Si elles l'étaient sensiblement moins, on devrait constater, si imparfait que soit cet indice, une corrélation positive assez nette entre la série des salaires moyens par département et celle des dépenses moyennes d'une famille ouvrière.

Or, cette corrélation n'est guère sensible¹. Certes, on constate que dans la Seine où les salaires sont, à cette époque, beaucoup plus élevés que partout ailleurs, le coût de la vie est nettement plus élevé que dans l'ensemble du reste de la France².

Mais, entre tous les autres départements, les différences de coût de la vie ne compensent les disparités de salaires que dans une très faible mesure.

Cela ressort assez clairement des calculs de l'Office du Travail³ qui montrent le coût de la vie moyen pour quelques groupes de départements classés d'après

1. Utilisant les mêmes sources statistiques, H. L. MOORE a calculé le coefficient de corrélation entre le coût de l'alimentation en 1889 dans chaque département et le gain horaire du manoeuvre en 1892. Il obtient un coefficient de corrélation positif, mais faible (+ 0,306) qu'il juge incompatible avec l'hypothèse d'une relation causale entre coût de la vie et salaires (H. L. MOORE, *Laws of wages*, New-York, 1911).

2. Écarts entre Paris et la province mesurés par le rapport :

$$\frac{\text{Seine}}{\text{Médiane des 87 départements}} \times 100 :$$

— salaires journaliers moyens des ouvriers masculins en 1892 : 172;
 — dépense annuelle moyenne, par famille, pour l'alimentation en 1889 : 117;
 — dépense annuelle moyenne par famille pour le logement en 1889 : 529;
 — dépense d'alimentation + dépense de logement en 1889 : 136;
 — « salaires réels » $\left(= \frac{\text{Salaires journaliers en 1892}}{\text{Dépenses annuelles par famille en 1889}} \right) = 126.$

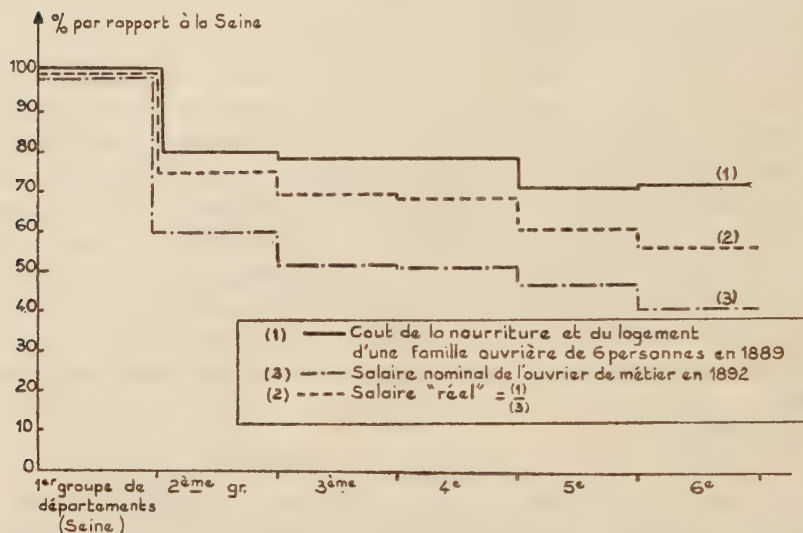
D'après ces calculs l'écart des salaires réels entre Paris et la province en 1889-1892 serait bien plus faible que l'écart des salaires nominaux. Comme on le voit, cela serait dû pour une grande part à une différence très considérable à cette époque dans le coût du logement.

3. *Salaires et durée du travail dans l'industrie française*, tome IV, p. 259.

l'importance du salaire moyen des ouvriers de métier en 1892. Le graphique suivant est construit à partir des résultats de ces calculs.

D'après une enquête de l'Office du Travail, faite dans les toutes premières années du xx^e siècle, le coût de l'alimentation est un peu moindre dans les petites localités que dans les grandes. Entre les communes de moins de

GRAPHIQUE N° 9



1 500 habitants et les villes de plus de 50 000 habitants, la différence est de 85 à 100. On ne dispose pas pour cette époque de données sur les salaires qui soient directement comparables. Mais il ne fait pas de doute que l'écart de salaires entre ces deux catégories de communes était alors de même sens, mais beaucoup plus considérable¹.

Tout porte donc à croire que les variations géographiques du coût de la vie à la fin du xix^e siècle ne compensent que pour une faible part les disparités des salaires nominaux à cette époque.

§ 2. Variations des prix de détail et des salaires entre régions à l'époque actuelle

En l'absence de toute enquête générale sur ce point pour la période récente, nous pouvons du moins :

1^o Formuler des hypothèses sur l'évolution de la structure géographique

1. Tel est aussi l'avis de LEVASSEUR qui cite ces chiffres dans *Questions ouvrières et industrielles en France sous la III^e République*, Paris, 1906, p. 564.

des prix depuis la fin du siècle dernier, puis essayer de les vérifier en regroupant les résultats des études fragmentaires qui ont pu être faites au cours de ces dernières années;

2° Examiner si possible dans quel sens et dans quelle mesure les disparités géographiques des salaires réels diffèrent de celles des salaires nominaux.

A. *La tendance au nivellement géographique des prix*

Au cours du XIX^e siècle, il semble bien que les prix, à la différence des salaires, aient manifesté une forte tendance au nivellement géographique au fur et à mesure des progrès des transports. Levasseur considère que ce mouvement a été assez sensible pendant la deuxième moitié du siècle, « le niveau des prix des denrées tendant à baisser dans les grands centres de consommation et haussant dans les régions agricoles »¹, mais il ne donne pas, à l'appui de cette affirmation, d'indication statistique précise.

Pour deux denrées alimentaires essentielles, le pain et la viande, des séries de prix par département ont été publiées pour certaines dates². Elles révèlent une réduction très nette des disparités géographiques, entre le milieu et la fin du XIX^e siècle.

TABEAU 22

Indices des disparités des prix du pain et de la viande entre départements
au XIX^e siècle³

	Prix du pain (2 ^e qualité)	Prix de la viande (2 ^e qualité)
1844.....	130	127
1855.....	123	130
1891-1893.....	121	121

Tout porte à croire que le nivellement géographique des prix s'est accentué au cours de la première moitié du XX^e siècle, jusqu'à rendre presque négli-

1. *Questions ouvrières et industrielles sous la III^e République*, p. 563.

2. *Salaires et coût de l'existence à diverses époques, jusqu'en 1910*.

3. Moyenne des deux écarts interdéciles $\frac{9^e}{1^e}$ et $\frac{2^e}{8^e}$.

geables les disparités pour beaucoup de produits de consommation. Plusieurs causes ont dû contribuer à cette évolution :

1° L'accomplissement de nouveaux progrès dans les transports. Le développement de l'automobile au xx^e siècle a certainement accru la mobilité des marchandises et cette amélioration a sans doute intéressé surtout les produits alimentaires, moins chers à la campagne qu'à la ville; car ces denrées sont souvent périssables et leur lieu de production se trouve fréquemment éloigné d'une gare de chemin de fer;

2° La concentration de la production : des objets de plus en plus nombreux sont produits par des firmes de grande dimension qui exploitent la totalité du marché national. Dans la mesure où les producteurs « nationaux » envisagent des discriminations de prix entre régions, ils seront sans doute sollicités par deux considérations de sens contraire :

a. S'ils veulent ajuster au mieux leurs prix à leurs coûts, ils seront conduits à vendre plus cher au consommateur éloigné pour faire subir à ce dernier au moins une partie du coût de transport. Il y aurait là un facteur de moindre cherté des prix industriels dans les grandes agglomérations,

b. Mais s'ils tiennent à prendre position sur la totalité du marché national, ils seront plutôt incités à adapter la structure géographique de ses prix à celle des revenus et notamment des salaires.

Cette dernière considération pourra neutraliser la précédente ou même l'emporter sur elle, mais il semble difficilement concevable qu'elle entraîne des écarts de prix entre régions aussi considérables que ceux des salaires. Ces déductions *a priori* touchant le comportement des gros producteurs peuvent également s'appliquer, *mutatis mutandis*, à celui des commerçants « nationaux », les chaînes des grands magasins;

3° La concentration de l'appareil commercial. — Dans la plupart des localités de quelque importance existent aujourd'hui des grands magasins qui, sans éliminer pour l'instant le petit commerce traditionnel, le dominant, lui imposent ses prix. Ces magasins sont généralement reliés en « chaînes » et obéissent à une politique des prix dictée de Paris. Or il semble bien que ces directives imposent des prix uniformes à l'ensemble des succursales, ou du moins n'admettent que de très légères différences entre les villes¹.

Les données statistiques assez fragmentaires et imparfaites dont on dispose confirment toutes l'opinion que les disparités géographiques des prix de

1. La direction d'une des « chaînes » de grands magasins à laquelle nous avons demandé des renseignements précis sur ce point, nous les a refusés, faisant valoir que l'on ne manquerait pas d'en tirer argument contre les abattements de zone et que ces arguments contre les abattements de zone seraient sans valeur car l'uniformité des prix ne se confond pas avec l'uniformité du coût de la vie.

détail sont aujourd'hui en France presque négligeables par rapport à celles que l'on a connues au XIX^e siècle.

a. Chaque direction régionale de l'I.N.S.E.E. publie régulièrement certains prix de détail pour la ville où elle a son siège. Ces indications ne concernent que quelques dizaines de produits, alimentaires pour la plupart. Il est malheureusement assez difficile de les comparer entre elles, car ni le nombre ni la nature des produits retenus ne sont exactement les mêmes; et même pour les produits dont l'intitulé est identique dans toutes les villes, la comparaison

TABLEAU 23

Disparités des prix de détail et des salaires entre 18 villes de France en 1955

	Prix de détail		Salaires annuels des ouvriers masculins. Année 1955 (b)
	D'après les calculs du Conseil économique. Juin 1955	D'après nos propres calculs. Année 1955	
$\frac{9^{\text{e}} \text{ décile}}{1^{\text{er}} \text{ décile}} \times 100 \dots\dots$	108	107	144
$\frac{8^{\text{e}} \text{ décile}}{2^{\text{e}} \text{ décile}} \times 100 \dots\dots$	105	105	119
« Indice de disparité » (a)	106,5	106,0	131,5

a. = Moyenne des deux rapports précédents.

b. Faute de connaître les salaires moyens par villes, on a indiqué le salaire moyen des départements où sont situées les 18 villes considérées. Le rapprochement fait par le tableau ci-dessus est donc un peu boiteux. Si l'on pouvait raisonner sur les salaires moyens par ville, on constaterait sans doute des écarts généralement un peu plus faibles par rapport à Paris. Mais du seul fait que la plupart de ces villes concentrent une proportion importante de la main-d'œuvre industrielle de leur département, le classement des 18 niveaux de salaires ne pourrait être très différent.

n'est pas toujours sûre, car rien ne garantit que l'on ait partout affaire à une même espèce du produit indiqué.

On peut cependant essayer d'obtenir un indice synthétique du niveau des prix dans chacune des dix-huit villes considérées¹ en ne retenant que les produits qui sont partout spécifiés de façon identique et assez précise. C'est ce qui a été fait dans une étude récente du Conseil économique². C'est également ce que nous avons fait avant d'avoir eu connaissance de cette étude.

1. Voir la liste de ces villes, p. 103.

2. *Étude des abattements de zone*, rapport présenté au Conseil économique par M. Antoine ANTONI, le 21 février 1956.

Les calculs du Conseil économique se fondent sur les prix d'une trentaine de produits alimentaires ¹, les nôtres, sur les quinze produits ² qui nous paraissent les mieux comparables.

Les résultats des deux calculs font apparaître des écarts également faibles entre les dix-huit villes.

b. L'étude précitée du Conseil économique présente aussi les résultats d'une enquête auprès des coopératives de consommation sur les prix de détail de cinq produits alimentaires dans 47 villes d'importance très inégale et assez bien réparties dans toutes les grandes régions de France. La même conclusion s'en dégage : les écarts de prix sont assez faibles :

TABLEAU 24

	9 ^e décile 1 ^{er} décile $\times 100$	8 ^e décile 2 ^e décile $\times 100$	« Indice de disparité » (a)
Chocolat à croquer COOP.	111,0	104,0	107,5
Huile d'arachide COOP.	111	106	108,5
Pâtes alimentaires COOP.	107	102	104,5
Margarine COOP.	108	105,0	106,5
Beurre laitier (b).	118	112	115,0

a. = Moyenne des deux rapports précédents.

b. Pour ce produit la marque n'est pas spécifiée : la qualité n'est probablement pas tout à fait la même dans toutes les villes, ce qui expliquerait peut-être que les disparités enregistrées soient plus fortes que pour les autres produits.

1. Les prix de chacun de ces produits ont été affectés des mêmes coefficients de pondération que dans l'indice des 213 articles calculés par l'I.N.S.E.E.

2. Douze produits alimentaires et trois non alimentaires : haricots secs, blancs — pain pesé — bœuf plat de côte avec os — bœuf bifteck — veau poitrine avec os — veau quasi désossé — jambon de Paris — morue salée — lait entier — œufs frais — sucre en morceaux — bananes — gaz — électricité — savon de ménage 72 %.

Étant donné le petit nombre de produits retenus, nous avons pensé qu'il serait assez illusoire d'utiliser un système de pondération quelconque. On s'est donc contenté de calculer d'abord le pourcentage que représenterait chaque prix par rapport au prix du même produit à Paris, puis, pour chaque ville, la moyenne des pourcentages obtenus pour les quinze produits.

B. Le manque de relation entre la structure géographique des prix de détail et celle des salaires

A supposer que les dénivellations des prix de détail épousent exactement celles des salaires, elles sont si réduites que les disparités de salaires réels n'en seraient pas considérablement diminuées. Mais cela ne paraît guère être le cas.

TABEAU 25
**Comparaison des niveaux des prix de détail dans 18 villes
et des salaires dans les départements correspondants. — 1955**

	Niveau des prix de détail		Salaires annuels moyens des ouvriers masculins (d) 1955
	D'après les calculs du Conseil économique (a) Juin 1955	D'après nos propres calculs (b) Année 1955	
Paris.....	100	100	100 Seine.
Nancy.....	97,3	101,2	89,4 Meurthe-et-Moselle.
Lyon.....	99,4	98,5	84,7 Rhône.
Rouen.....	98,5	96,1	82 Seine-Maritime.
Marseille.....	102,5	100,7	80 Bouches-du-Rhône.
Clermont-Ferrand...	103	103,7	78,6 Puy-de-Dôme.
Lille.....	105,5	102,7	77,9 Nord.
Nantes.....	98,4	99,5	75,6 Loire-Atlantique.
Orléans.....	100,6	99,4	73,3 Loiret.
Bordeaux.....	99,1	99,2	72,8 Gironde.
Reims.....	103,4	102,5	72,7 Marne.
Toulouse.....	99,6	96,1	70,7 Haute-Garonne.
Dijon.....	98,7	—	69,9 Côte-d'Or.
Strasbourg.....	106,4	(c)	68,9 Bas-Rhin.
Montpellier.....	98,8	99,0	65,7 Hérault.
Limoges.....	97,2	94,9	61,9 Haute-Vienne.
Rennes.....	96,7	96,4	61,8 Ile-et-Vilaine.
Poitiers.....	99,3	98,2	60,6 Vienne.

a. A partir des prix de 29 ou 30 produits alimentaires.

b. A partir des prix de 15 produits (12 produits alimentaires et 3 non alimentaires).

c. Pour Strasbourg il nous a semblé que trop peu de produits étaient comparables à ceux des autres villes pour que le calcul d'un indice synthétique soit justifié.

d. Faute de connaître les salaires moyens par ville on a indiqué le salaire moyen des départements où sont situées les 18 villes considérées. Le rapprochement fait par le tableau ci-dessus est donc un peu boiteux. Si l'on pouvait raisonner sur les salaires moyens par ville, on constaterait sans doute des écarts généralement un peu plus faibles par rapport à Paris. Mais du seul fait que la plupart de ces villes concentrent une proportion importante de la main-d'œuvre industrielle de leur département, le classement des 18 niveaux de salaires ne pourrait être très différent.

Les deux séries d'indices de prix présentent certaines divergences assez notables qui prouvent l'incertitude de leur calcul. Mais ni l'une ni l'autre ne manifeste de relation marquée entre prix et salaires.

Pour 1936, une étude¹ du professeur Lhomme sur le coût de la vie comparé dans cinq villes fait apparaître des différences qui ne correspondent guère à celles des salaires. En particulier, à cette date comme à l'époque actuelle, on note que, au moins pour les denrées alimentaires, les prix étaient moins élevés à Paris que dans d'autres villes.

TABEAU 26

Villes	Coût d'un genre de vie supposé uniforme (Novembre 1936)		Salaires moyens des ouvriers masculins en 1935 (a)
	Coût de l'alimentation	Ensemble du coût de la vie	
Paris.....	100	100	100
Bordeaux.....	78	81	64
Lille.....	103	94	62
Lyon.....	93	93	81
Nancy.....	93	94	62
Marseille (b).....	(105)	(118)	68

a. On ne connaît pas pour 1936 le salaire moyen des ouvriers masculins par ville; nous présentons donc à titre indicatif les moyennes publiées par la S. G. F. pour l'année 1935.

b. Selon le professeur Lhomme, les indices pour Marseille seraient peu sûrs parce que calculés sur des données probablement assez fantaisistes.

Les indices calculés pour 1935 n'incluent pas un prix dont les variations entre localités sont certainement restées sensibles à l'époque actuelle : le prix des loyers. Ces derniers sont sans aucun doute plus élevés à Paris qu'en province, et il est possible que leurs variations entre régions ou localités présentent d'une manière générale une relation assez nette avec les salaires. On ne connaît malheureusement pas le coût moyen du logement par région ou par ville à l'époque actuelle. L'extrême diversité de ce coût dans une même localité rendrait d'ailleurs une telle évaluation particulièrement difficile et incertaine. Un fait est cependant probable : dans la plupart des régions

1. Étude non publiée.

de France, les loyers ne représentent, *pour la moyenne des habitants*, qu'une part assez faible du budget familial, et une part plus faible qu'au siècle dernier en dépit des majorations de loyers intervenues ces dernières années.

Aussi concluons-nous :

1^o Que les écarts entre salaires nominaux des diverses régions sont bien aussi, pour la plus grande part, des disparités de salaires réels¹;

2^o La constatation précédente est de plus en plus vraie, étant donné la tendance au nivellement géographique des prix, déjà signalée.

§ 3. Prix, genres de vie et niveaux de vie

Certains contesteront la signification des « salaires réels » que l'on peut obtenir pour deux régions différentes en rapportant les salaires nominaux aux valeurs d'un même indice de prix concernant les mêmes consommations. Une exacte comparaison des *niveaux de vie* devrait tenir compte, dira-t-on, des différences de *genre de vie*; et l'on fera remarquer que :

1^o Le coût de la satisfaction du même besoin peut varier pour d'autres raisons que des différences de prix. Raisons tenant soit aux conditions naturelles : les différences de température rendent évidemment le chauffage plus onéreux à Strasbourg qu'à Perpignan; soit aux conditions de la vie collective; ainsi le trajet du lieu de résidence au lieu de travail est en moyenne plus long, et donc normalement plus coûteux pour les travailleurs d'une grande agglomération que pour ceux d'une petite ville.

2^o Le même besoin peut être également satisfait par des objets différents. On ne peut ignorer à cet égard les habitudes de consommation particulières à chaque région. Il faudrait éviter de mesurer par le prix du vin le pouvoir d'achat des salariés d'une région où l'on boit surtout de la bière.

3^o Enfin, dira-t-on, les besoins eux-mêmes peuvent varier d'intensité selon les régions en fonction des habitudes du milieu. Ainsi, actuellement en France, les besoins de vêtements sont moins grands dans une petite ville qu'à Paris où chacun se sent davantage obligé à une certaine élégance vestimentaire. De même dans une petite localité où il n'y a jamais eu de cinéma, le désir de voir des films est probablement assez faible.

Toutes ces remarques souvent faites correspondent peut-être à une vérité psychologique, mais elles enferment la comparaison des niveaux de vie dans un cercle vicieux. Il n'y a en effet pas de raison de les arrêter aux quelques

1. Après examen des mêmes données, MM. J. MARCHAL et J. LECAILLON aboutissent à une conclusion de même sens quoique un peu atténuée: « Pour une part importante, les disparités de salaires nominaux correspondent à des disparités de salaires réels » (p. 333). Nous pensons avoir établi que cette « part importante » est aussi la plus grande.

exemples qu'on vient de donner : il est possible que dans certaines régions les travailleurs « aient l'habitude » de substituer les œufs à la viande, comme d'autres substitueront la bière au vin; de même, il est possible que beaucoup de besoins éprouvés par les ouvriers parisiens soient étrangers aux travailleurs de certaines régions de province. Mais il est évident que le fait que le niveau des salaires y est plus bas est bien pour quelque chose dans ces différences d'habitudes de consommation.

Niveau de vie et genre de vie paraissent deux notions bien distinctes dans la mesure où l'on ignore la plasticité et l'interdépendance des besoins humains. Mais lorsque l'on considère des hommes concrets, on se rend compte de l'arbitraire de cette distinction. Le « niveau de vie » commande la structure des consommations; cela est bien connu depuis Engel; il commande pour une part la nature des besoins réellement éprouvés, et en fin de compte presque tout ce que l'on recouvre par l'expression « genre de vie ». Dans ces conditions, les tentatives pour mesurer et comparer des niveaux de vie, à égalité de genre de vie, ne peuvent aboutir qu'à une impasse dont on ne pourrait sortir qu'au prix d'estimations arbitraires.

En 1943, M. Lucien Flaus s'est livré à une étude comparative précise des salaires et du coût de la vie à Paris et dans l'Oise¹. Il s'agissait de savoir si les salaires réels pratiqués dans ce département étaient sensiblement inférieurs à ceux de Paris; très précisément l'auteur se demandait quel salaire il faudrait offrir dans l'Oise à des travailleurs parisiens qui s'y transplanteraient pour que ces derniers y jouissent d'un niveau de vie égal à celui qu'ils avaient à Paris. Il aboutit aux résultats suivants :

TABLEAU 27

	Paris	Creil	Beauvais	Zone rurale de la vallée du Thérain
a. Niveau des salaires horaires.	100	75	70	65
b. Niveau du coût de la vie.	100	98	98	98,5
c. Niveau de la dépense correspondant à l'entretien d'une famille ouvrière, le budget parisien étant adapté aux condi- tions de la vie locale.	100	88,5	88,1	85,6
d. Rapport $\frac{a}{c}$ ou niveau du « salaire réel ».	100	85	79	76

1. *Rapports et travaux sur la décongestion des centres industriels*, Études diverses, II, 1944.

Pour calculer *c*, l'auteur a supposé « que disparaissaient les servitudes inhérentes à la vie ouvrière dans les grands centres urbains, notamment en matière d'habillement, frais de transports, dépenses diverses et en tenant compte des avantages matériels qu'un ménage peut tirer d'un genre de vie semi-rural (jardin, basse-cour familiale) ».

Il ne s'agit pas ici de critiquer les résultats de cette étude. Nous voulons seulement faire remarquer :

1^o Qu'ils comportent nécessairement (l'auteur le reconnaît d'ailleurs lui-même), une part importante d'arbitraire. Comment, en effet, chiffrer les avantages matériels qu'un ouvrier peut tirer d'un genre de vie semi-rural? Tout dépend de la dimension du jardin qu'on suppose en sa possession, du nombre de lapins qu'on suppose dans son clapier, etc.;

2^o Que leur vérité ne peut être que provisoire : l'auteur, semble-t-il, a compté à rien le temps et la peine qu'implique l'entretien d'un jardin, ou plutôt il a sans doute considéré que la distraction et la détente que procure le jardinage contrebalançaient cette peine. Cela était peut-être exact en 1943. Cela l'est-il dix ans plus tard? Il est possible qu'aujourd'hui, pour la majorité des ouvriers de Beauvais, le travail du jardin ne soit pas suffisamment payé par son agrément. Depuis la guerre, les mœurs ont évidemment évolué; les ouvriers de l'industrie, même dans les petites villes, ont dû s'éloigner encore un peu de la terre; ils aspirent sans doute davantage aux formes nouvelles de loisirs : la télévision, le tourisme pendant les congés, etc.

Ce n'est pas seulement pour les besoins de loisirs, mais pour tous les besoins que s'opère actuellement en France un processus particulièrement rapide d'uniformisation géographique. Tout depuis quinze ans y a contribué. La guerre d'abord : la mobilisation générale, l'exode, les camps de prisonniers ont mêlé dans l'égalité des hommes non seulement de toutes classes, mais aussi de toutes régions; le séjour forcé à l'étranger les a mis en contact avec des genres de vie nouveaux¹.

Depuis la guerre, le développement de la publicité contribue au même résultat. Il est vrai que celle-ci est surtout intense dans les grands centres urbains; mais elle pénètre partout et ses formes les plus modernes, radiophonique notamment, sont, si l'on peut dire, rigoureusement égalitaires au point

1. On a souvent remarqué en 1945 chez beaucoup de paysans qui avaient travaillé comme prisonniers dans des fermes allemandes, le désir d'avoir plus d'hygiène et de confort chez eux. Dira-t-on que dans bien des cas, quelques années plus tard, il ne restait apparemment plus grand-chose de ce désir? Il en reste alors cependant un souvenir et, avec lui, le sentiment de l'infériorité du genre de vie traditionnel qu'ils continuent à mener et peut-être la ferme résolution que le genre de vie de leurs enfants soit tout autre à l'avenir.

de vue géographique. Radio-Luxembourg offre la même quantité d'annonces publicitaires aux habitants des villages bretons qu'aux Parisiens.

Demain, la réforme de l'enseignement et la prolongation de la scolarité obligatoire rapprocheront peut-être plus encore les comportements, les aspirations et les besoins de tous les Français.

Le mouvement d'uniformisation des besoins paraît bien irréversible. Il est actuellement très rapide et cela explique l'impatience avec laquelle sont supportées des disparités géographiques de salaires pourtant beaucoup plus faibles qu'autrefois.

SECTION III

DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

Selon les théories néo-classiques, le niveau du salaire n'est pas déterminé par le coût de l'existence, mais par la productivité du travail. Si l'on adopte cette perspective, on sera tenté d'expliquer les écarts de salaires entre régions par des différences tenant à cette productivité : s'il existe effectivement une corrélation entre le niveau du salaire et celui de la productivité, les écarts de salaires apparaîtraient parfaitement normaux et légitimes au regard de cette théorie, puisque partout les travailleurs recevraient la part qui leur revient, c'est-à-dire la contrepartie de leur apport à la production.

Mais le terme de productivité peut être pris en divers sens : il faudrait ici pouvoir comparer dans plusieurs régions la *productivité en nature* du travail, à égalité d'équipement technique. Les écarts de la productivité du travail entendue dans d'autres sens ne sont pas imputables au travail, mais à des *différences de prix des produits* ou à des *inégalités d'équipement*.

A. Si l'on se fondait sur des différences de *productivité à égalité d'équipement* pour rendre compte de l'écart de salaire entre deux régions, l'explication serait satisfaisante. Si deux ouvriers utilisant les mêmes instruments ont des rendements très différents parce que l'un est plus habile que l'autre, il est normal que leur salaire varient dans la même proportion que leur rendement : l'équilibre concurrentiel est alors parfaitement respecté. Mais des écarts notables de productivité de cette sorte existent-ils vraiment entre régions ?

Il serait concevable, encore que cela resterait à prouver, que la supériorité du salaire d'ouvriers qualifiés dans telle région, la région parisienne par exemple, s'explique en partie par une plus grande habileté de ces ouvriers. Cet argument paraît difficile à soutenir lorsqu'il s'agit des ouvriers spécialisés et plus encore des manœuvres.

On fera observer que dans certaines régions rurales, la main-d'œuvre d'origine agricole n'a pas l'habitude de la mécanisation et du travail industriel en général; si une entreprise s'y installe, les ouvriers spécialisés et même peut-être les manœuvres n'y auront pas le même rendement que dans telle grande agglomération. Mais ce manque d'habitude ne pourra être qu'assez provisoire. Des phénomènes de ce genre pourraient expliquer que, dans une région telle que les Vosges, les salaires aient été inférieurs à ceux des grandes villes lorsque l'industrie textile s'y est installée, mais non qu'ils le soient encore un siècle plus tard; ils ne peuvent pas non plus expliquer les différences sensibles de salaires entre les grandes régions industrielles.

Aux États-Unis, certains ont voulu expliquer et légitimer l'infériorité des salaires dans le Sud du pays par une moindre productivité des ouvriers. D'après les travaux de R. A. Lester, l'argument n'a guère de fondement : dans des conditions comparables, les ouvriers du Sud paraissent avoir en fait le même rendement que ceux du Nord¹.

A notre connaissance, aucune enquête de ce genre n'a été faite en France. Il nous semble que les disparités géographiques de salaires y sont beaucoup trop grandes et trop persistantes² pour s'expliquer par des différences tenant à la productivité physique du travail.

B. Quant à invoquer des différences de *productivité qui tiennent aux inégalités d'équipement*, cela paraît moins une explication qu'une tautologie qui ne fait que déplacer le problème : il est peut-être vrai que dans deux régions A et B les travailleurs reçoivent toute la part de la productivité en valeur imputable au travail. Mais alors, si leurs salaires sont différents et que leur qualification tout comme leur habileté au travail sont sensiblement égales, il s'agit d'expliquer comment peut se maintenir un tel écart dans la valeur des rémunérations du travail; ce dont la théorie marginaliste est incapable par construction même puisqu'elle a été élaborée pour décrire le mécanisme de détermination des prix et des revenus à l'intérieur d'un marché unifié par la concurrence sur lequel un bien économique quelconque ne peut avoir qu'un prix uniforme.

Il ne s'agit pas ici de contester l'affirmation qui forme le centre de la théorie de la productivité marginale, à savoir que partout le salaire et la productivité marginale du travail tendent à s'égaliser? Nous voulons simplement faire remarquer :

1^o Que cette théorie ne peut guère expliquer que la productivité marginale du travail diffère d'un endroit à l'autre, si ce n'est en invoquant les « imperfec-

1. R. A. LESTER, « Southern wage differentials. Developments, analysis and implications », dans *The Southern Economic Journal*, avril 1947, p. 386.

2. Voir à ce sujet plus loin, p. 115.

tions » de la concurrence, c'est-à-dire les non-concordances entre la réalité et le modèle qu'elle utilise;

2^o Que, sans nier la tendance à l'égalité approximative entre la productivité marginale et le salaire, certains auteurs se demandent si la nature de la relation entre les deux éléments est bien celle qui est décrite par les économistes néo-classiques. Ces derniers supposent toujours que les entrepreneurs « maximisent » constamment leur revenu. Partant de là, ils démontrent que les salaires sont déterminés par la productivité marginale du travail. Le salaire apparaît comme l'élément purement passif dans la relation salaire-productivité du travail.

Il n'en va pas de même si l'on admet que, par l'effet de la paresse, du désir de ne pas attirer de concurrents ou pour toute autre cause, les entrepreneurs restent en deçà de la rentabilité la plus grande que l'on puisse atteindre en l'état actuel des connaissances techniques. Alors une hausse des salaires imposée du dehors par la loi ou par une pression syndicale pourra obliger l'entrepreneur à un effort, dont il se dispensait jusqu'alors, en vue d'augmenter la productivité des divers facteurs de production qu'il emploie et notamment la productivité du travail. Ces vues ont été développées par plusieurs économistes américains ¹ au cours des années récentes. Elles s'appliquent sans doute particulièrement bien à l'économie française de la première moitié du xx^e siècle.

SECTION IV

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES, CONSÉQUENCES DES DÉSÉQUILIBRES RÉGIONAUX ENTRE OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL ?

Si les écarts de salaires entre régions sont bien des écarts de salaires *réels* pour un travail de *même nature*, ils sont inexplicables au regard des théories classiques ou néo-classiques des prix et des salaires, du moins tant que l'on considère le marché du travail national comme un marché unique soumis à une concurrence efficace et, si l'on ose dire, « approximativement parfaite ». Force est donc de reconnaître ou plutôt d'invoquer les imperfections de la concurrence.

Admettons donc un certain cloisonnement géographique du marché du travail d'un pays comme la France. Le manque de mobilité de l'offre et de la

1. Voir notamment M. W. REDER, « A reconsideration of the marginal productivity theory », *Journal of Political Economy*, octobre 1947, p. 450-458.

demande de travail est tel qu'il vaut sans doute mieux, pour résoudre notre problème, considérer chaque région ou localité comme autant de marchés du travail juxtaposés. Les dénivellations de salaires entre régions s'expliquent, dira-t-on alors, par des différences dans les rapports de l'offre à la demande de travail sur ces divers marchés. Les salaires sont bas là où l'offre de travail de la part des travailleurs est trop considérable par rapport à la demande émanant des entreprises. Ils sont au contraire élevés là où l'offre de travail est facilement absorbée par les besoins des entreprises ou même insuffisante par rapport à ces besoins. On devrait donc constater une relation entre l'importance du chômage et le niveau des salaires dans chaque région.

Il existe depuis la dernière guerre en France des statistiques de chômage assez fréquentes et détaillées. Mais la comparabilité des indications données par département est douteuse :

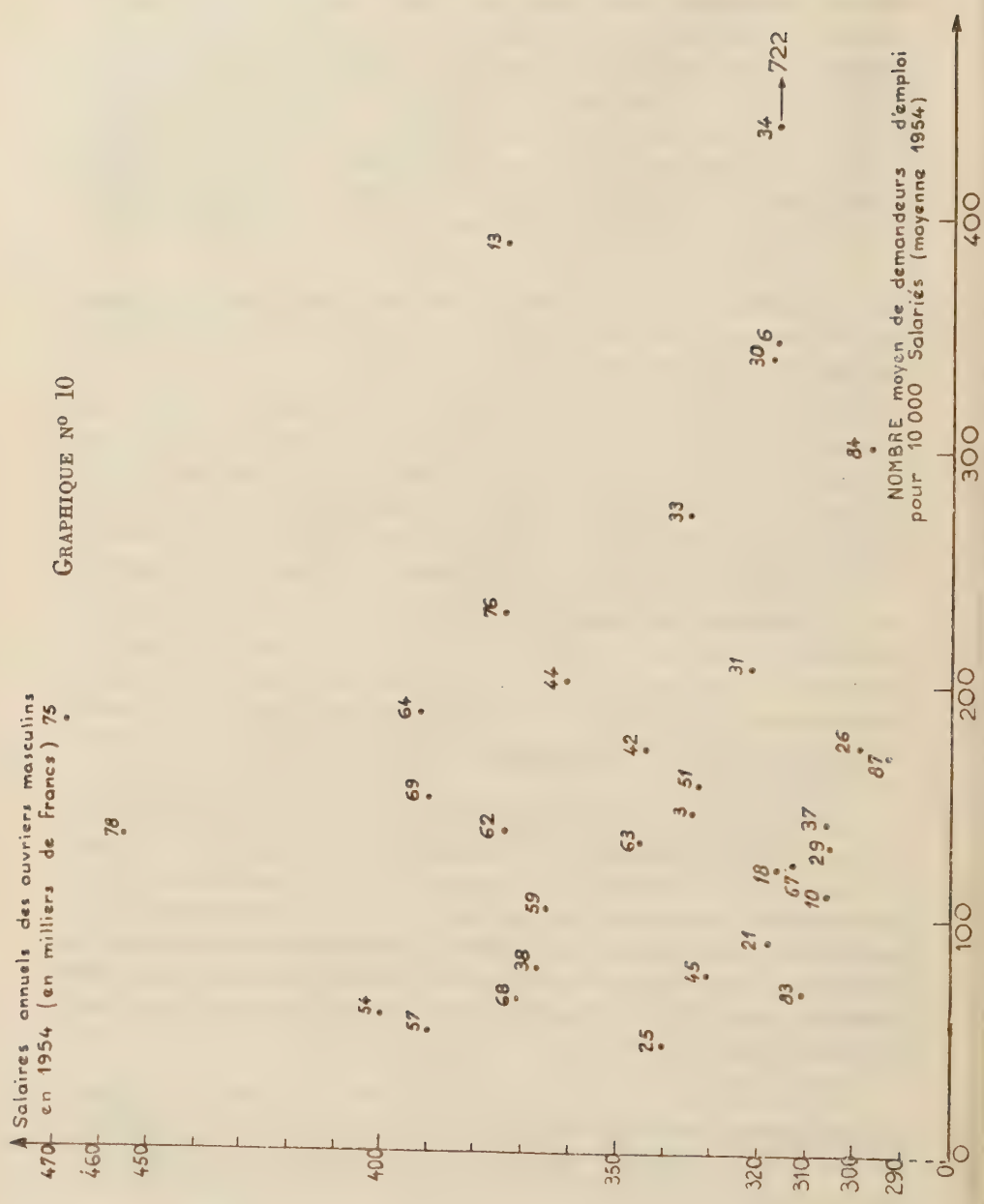
1^o La statistique des « chômeurs secourus », en particulier, ne peut guère permettre de comparer entre régions l'importance effective du chômage car les chômeurs ne sont secourus que là où des services ont été institués pour leur venir en aide, c'est-à-dire seulement dans les localités présentant une certaine importance. Pour un département peu urbanisé, un petit nombre de chômeurs secourus ne signifie donc pas nécessairement absence de chômage;

2^o La statistique des demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux de main-d'œuvre saisit dans l'ensemble de la France une partie beaucoup plus importante du chômage effectif. La comparabilité des données départementales est sans doute meilleure, mais reste certainement assez imparfaite. Ici encore l'importance réelle du chômage dans les petites localités doit être fréquemment sous-estimée;

3^o Enfin, grâce au recensement de 1954, on connaît pour chaque département le nombre de personnes qui se sont déclarées « sans emploi » à cette date. La valeur de ces indications est certainement très approximative : il y a notamment des raisons de penser qu'assez souvent se sont déclarées « sans emploi » des personnes qui ne recherchent aucunement du travail, comme par exemple des mères de famille suffisamment occupées par leurs enfants. Du moins, ces causes d'erreur n'ont-elles guère de raison *a priori* de varier beaucoup entre régions.

On pourra objecter à l'utilisation de ces diverses statistiques pour des comparaisons interrégionales qu'elles ne saisissent que le sous-emploi qui se manifeste par un chômage patent : or l'excès d'offre de travail peut se traduire autrement, par le maintien d'une partie de la population active dans des occupations très peu rentables. Il est bien impossible de mesurer ce chômage déguisé. Essayer d'en tenir compte nous engagerait d'ailleurs dans un cercle vicieux, ou plutôt équivaldrait à répondre à l'avance affirmativement à la question que

GRAPHIQUE N° 10



nous nous posons; y a-t-il une relation entre chômage et niveau de salaire? En effet, à la limite l'on serait tenté de baptiser « sous-emploi latent » tout emploi rémunéré par un salaire inférieur à celui de l'ouvrier français moyen.

Du moins faut-il reconnaître que les formes déguisées du chômage doivent être généralement plus importantes dans les régions dont l'économie est peu concentrée et où prédomine un genre de vie rural. C'est là une raison supplémentaire pour limiter nos comparaisons aux départements les plus urbanisés. Les deux graphiques précédents concernent les trente-quatre départements où 30 % au moins de la population est concentrée dans des agglomérations de plus de 10 000 habitants. Ils mettent en relation le salaire annuel moyen des ouvriers en 1954 avec l'importance du chômage par rapport à la population salariée totale. Le premier graphique mesure le chômage par le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans les services de main-d'œuvre : le second, par le nombre de « personnes sans emploi » indiqué par le recensement.

Ni l'un ni l'autre de ces graphiques ne fait apparaître la moindre relation entre l'importance du chômage et le niveau des salaires. Dans la Seine où les salaires sont supérieurs à ceux de toute autre région, le chômage n'était pas particulièrement faible en 1954. Le département des Bouches-du-Rhône qui connaissait alors un chômage important se situe cependant parmi les départements aux salaires les plus élevés.

On ne veut pas soutenir ici que la structure géographique de l'emploi et du chômage n'exerce pas d'influence sur la structure géographique des salaires. On ne peut nier que les variations de l'emploi dans une région y déterminent des oscillations du niveau relatif des salaires. Il est probable par exemple que le chômage assez important ces dernières années à Marseille n'est pas étranger à la baisse relative des salaires dans cette agglomération de 1947 à 1954. Les statistiques des demandes d'emploi non satisfaites et celles des salaires annuels sont trop imparfaites ou manquent par trop de comparabilité entre la période 1947-1950 d'une part et 1954 d'autre part, pour pouvoir repérer cette influence. Elles permettent seulement d'affirmer que cette action doit être assez limitée. A toutes les époques, aussi loin que remontent les statistiques de salaires, on constate, par exemple, que les salaires parisiens sont régulièrement plus élevés que ceux de toute autre ville ou région de France. Il est cependant difficile d'imaginer que le chômage ait été constamment moindre à Paris que partout ailleurs.

L'action de l'emploi sur le niveau moyen des salaires dans une région rencontre manifestement des freins qui la contiennent dans des limites assez étroites; l'on ne peut donc pas trouver, dans la structure géographique de l'emploi, l'explication majeure des importantes dénivellations de salaires entre régions que l'on constate en France au ^{xx}e siècle. Cela n'est d'ailleurs pas étonnant, si l'on observe que les deux phénomènes sont loin d'avoir la même consistance dans le temps. La structure géographique du chômage se

modifie considérablement en quelques années. Dans quelques régions, comme la Bretagne ou la côte méditerranéenne, on note bien depuis au moins vingt-cinq ans ¹ un chômage plus important que dans le reste du pays : mais une

GRAPHIQUE N° 12



telle persistance de la situation de l'emploi paraît plutôt l'exception. La structure géographique des salaires au contraire fait preuve d'une remarquable

1. Cf. Pierre GEORGE, « La répartition géographique de la main-d'œuvre industrielle », *Rapport sur la décongestion des centres industriels, Études diverses*, n° II, 1944.

stabilité depuis soixante ans, ainsi qu'en témoigne le graphique n° 12 qui montre l'évolution du niveau relatif des salaires dans sept départements¹.

On constate qu'en 1954-1955 le classement de ces sept départements est exactement le même qu'en 1927, et qu'à aucune autre date, il n'est très différent. Sauf celui de la Haute-Garonne, les salaires moyens de ces départements restent toujours au-dessus de la médiane de l'ensemble des départements français.

Si donc la structure géographique des salaires présente une telle constance, il n'est pas possible d'en rendre compte en invoquant des faits comme le chômage que les fluctuations conjoncturelles modifient sans cesse. On ne peut espérer expliquer un phénomène aussi stable qu'en se tournant vers des caractéristiques régionales également stables : celles qui tiennent à la structure économique ou sociale de chaque région.

SECTION V

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET LA NATURE DES INDUSTRIES

Les différences de salaires entre secteurs d'activité économique dans l'ensemble du pays sont assez peu importantes en France. Et comme les disparités géographiques, elles se sont accrues, semble-t-il, depuis 1947-1948. Étant donné la diversité des structures industrielles régionales, on ne peut manquer de se demander si les différences entre les salaires moyens de l'ensemble des ouvriers de chaque région ne sont pas dues, principalement, à cette diversité. C'est ce qu'affirme pour la Belgique l'auteur d'une étude sur les salaires dans ce pays². Peut-on en dire autant de la France où les disparités économiques entre régions sont certainement plus marquées que dans un petit pays comme la Belgique?

1. On a choisi parmi les départements les plus industrialisés ceux où, d'après le recensement de 1954, au moins les deux tiers des ouvriers masculins sont concentrés dans l'agglomération des villes chefs-lieux, et pour lesquels les moyennes de salaires pour l'ensemble du département sont donc assez comparables aux moyennes données pour les villes chefs-lieux seulement. Aux six départements ainsi retenus on a ajouté le Nord à cause de sa particulière importance industrielle, bien que l'agglomération Lille-Roubaix-Tourcoing ne renferme que la moitié environ des ouvriers du département.

2. Jacques DEPRIMOZ, *Les salaires et le niveau de vie ouvrier en Belgique, 1936-1951*, Centre d'études économiques, Études et Mémoires, n° 14, Paris, A. Colin, 1953.

A. *Observation statistique*

Pour essayer de répondre à cette question, on peut utiliser la statistique des salaires annuels qui, en 1954, indique les salaires moyens des ouvriers dans chaque département par activité collective. C'est ce que nous avons fait déjà plus haut pour montrer qu'à l'intérieur d'une même industrie, l'importance des disparités géographiques de salaires était généralement à peu près aussi grande que pour l'ensemble des activités. Mais ce fait ne préjuge pas complètement de la réponse à donner à la question que nous nous posons maintenant ; nous ne nous étions pas demandé si le classement des salaires moyens des régions était assez constant ou très variable d'une activité à l'autre.

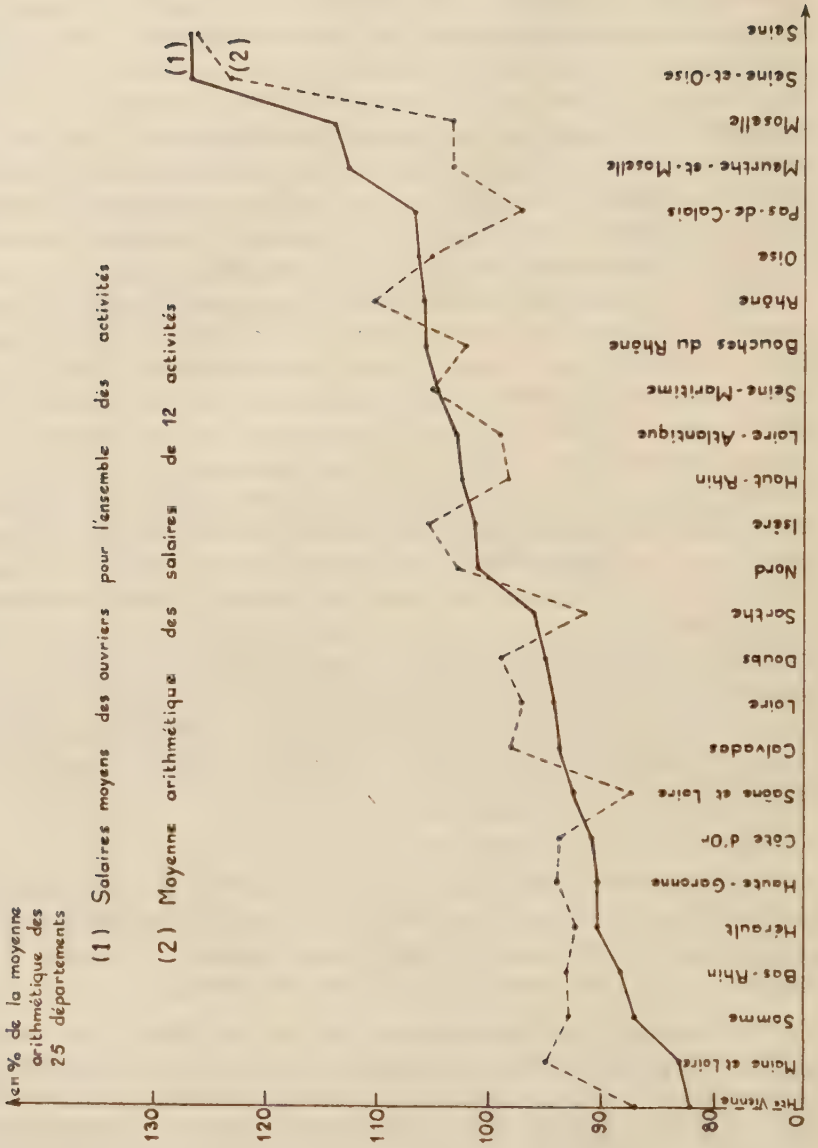
Nous pouvons reprendre les mêmes données, c'est-à-dire les salaires annuels moyens des ouvriers dans 25 départements et 12 activités collectives importantes, et considérer pour chaque secteur d'activité le niveau relatif du salaire moyen de chaque département. Nous avons donc exprimé pour chaque activité collective les 25 salaires moyens départementaux en pourcentage de leur moyenne arithmétique. On obtient ainsi, pour les salaires de la Seine : 131 % dans les travaux publics, 130 % dans les commerces agricoles et alimentaires, 123 % dans l'industrie du livre, etc. ; on peut ensuite calculer la moyenne arithmétique des 12 pourcentages ainsi obtenus pour chaque département. Dans la mesure où les 12 activités collectives que nous considérons constituent un échantillon important et assez représentatif de la totalité des branches d'activité économique, cette dernière moyenne peut être considérée comme exprimant le niveau du salaire de chaque département à *égalité de structure industrielle*. Il est alors intéressant de la rapprocher du niveau relatif du salaire moyen de l'ensemble des ouvriers du département. Cette comparaison est faite par le graphique n° 13.

D'après ce graphique, on est tenté de conclure que :

1° Les disparités géographiques de salaires à égalité de structure industrielle sont dans l'ensemble un peu moindres que si l'on ne tient pas compte des particularités de cette structure dans chaque région : c'est-à-dire si l'on raisonne sur le salaire moyen de l'ensemble des ouvriers ;

2° Le classement des départements n'est pas très différent dans les deux cas. A cet égard, il faut cependant remarquer quelques exceptions notables : dans le Pas-de-Calais, la Moselle et la Meurthe-et-Moselle, la moyenne des salaires des douze activités est sensiblement plus faible que le salaire moyen de tous les ouvriers. Cela est dû à l'importance dans ces départements des mines et aciéries. Mais la plupart des autres départements ne se classent pas à un rang bien différent d'après les deux courbes du graphique. On note aussi que la supériorité des salaires parisiens est du même ordre de grandeur

GRAPHIQUE N° 13



dans les deux cas. Remarque d'autant plus significative qu'elle correspond aux observations les plus sûres : c'est en effet dans la Seine que les échantillons de salariés sur lesquels reposent les calculs des salaires annuels moyens sont les plus abondants.

B. Solidarité des salaires par régions, ou par secteurs ?

Si les écarts régionaux de salaires peuvent s'expliquer en partie par des écarts inter-industriels, la réciproque est également vraie : il se peut que le salaire moyen dans telle industrie soit particulièrement élevé parce que celle-ci est principalement concentrée dans la région parisienne, sans être supérieur dans cette région à ceux des autres industries. Doit-on dire que les salaires sont très bas dans les Vosges ou l'Ardèche parce que les salaires dans l'industrie du coton ou de la soie sont généralement faibles, ou que les salaires sont faibles dans ces industries parce que celles-ci sont principalement concentrées dans des régions qui admettent d'une manière générale des salaires faibles ? On est en présence de deux formes antagonistes de solidarité des salaires, par région ou par activité. Les facteurs qui jouent du côté de l'offre de travail doivent imposer surtout une solidarité régionale, particulièrement dans un pays comme la France, où la mobilité géographique du travail est si imparfaite : la concurrence entre travailleurs, de même sans doute que l'effort pour s'affranchir de cette concurrence (l'action syndicale), ont pour cadre plutôt l'ensemble des industries d'une région qu'un secteur industriel déterminé dans l'ensemble du pays.

En revanche, les facteurs qui jouent du côté de la demande de travail par les entrepreneurs déterminent plutôt une solidarité de salaires par secteurs. Cette demande est en effet fonction de l'offre de produits, laquelle ne connaît une concurrence que dans la mesure où les produits sont assez homogènes, ou, en tout cas, voisins : la concurrence à ce point de vue serait donc généralement plus forte à l'intérieur d'une même industrie dans l'ensemble du pays qu'à l'intérieur d'une même région entre industries diverses. Quel est donc le résultat de ces deux solidarités opposées ? Pour répondre précisément à cette question, il faudrait pouvoir observer le salaire à égalité de qualification par industrie dans plusieurs régions. Les moyens font défaut pour une telle analyse.

Les salaires moyens par département et par activité collective sur lesquels on a raisonné concernaient l'ensemble des ouvriers des deux sexes. Pour une activité collective déterminée, le bâtiment par exemple, il est probable que les salaires moyens des départements considérés mesurent généralement la rémunération d'un travail de qualification à peu près égale : mais la réciproque n'est évidemment pas vraie. On ne sait pas si les écarts constatés dans un même

département entre les salaires moyens de diverses activités collectives recouvrent des écarts importants ou négligeables à égalité de qualification.

Il se peut que la solidarité des salaires à l'intérieur d'un secteur d'activité entraîne une hiérarchie des salaires par secteur commun à la plupart des régions. Mais notre analyse peut seulement mettre en lumière la solidarité des salaires par région; pour la plupart des secteurs d'activité économique, on constate une commune hiérarchie régionale des salaires.

C. *Les exceptions à la solidarité régionale des salaires*

D'après l'analyse précédente, il semble que, pour la plupart des entrepreneurs, le niveau moyen du salaire dans une région est une donnée à laquelle ils se conforment. A cela il y a bien entendu des exceptions : certaines industries ou certaines catégories d'entreprises paraissent ignorer la structure géographique « normale » des salaires.

I. *Dans certains secteurs*, les entrepreneurs ne paraissent pas se soucier du niveau local des salaires. Sur les douze activités collectives dont nous avons observé les salaires dans vingt-cinq départements, deux se signalent assez nettement à cet égard : l'industrie du livre et l'industrie chimique. Pour la première, les salaires moyens du Rhône et du Bas-Rhin par exemple sont parmi les plus bas. Pour la seconde, le salaire de la Seine se situe près de la moyenne, au-dessous des salaires du Rhône, de l'Isère, de la Meurthe-et-Moselle et même de la Haute-Garonne.

La structure géographique assez particulière des salaires dans l'industrie du livre s'explique probablement par la force exceptionnelle de l'organisation syndicale ouvrière dans la majeure partie de cette branche, force suffisante pour maintenir des salaires assez élevés dans certaines régions, comme la Gironde et l'Indre-et-Loire où les salaires sont généralement plutôt faibles. La faiblesse relative des salaires de l'industrie du livre dans la région lyonnaise nous paraît symptomatique à ce tégard : d'après les renseignements que nous avons recueillis auprès des centrales syndicales, les ouvriers de cette industrie seraient beaucoup moins fortement organisés dans cette région que dans la plupart des autres.

Quant au cas de l'industrie chimique, il paraît être aussi celui d'autres industries, comme celle du pétrole ou de la construction automobile¹ caractérisées par la présence — exclusive ou non — de très grosses entreprises. Ces grandes entreprises ignorent généralement la structure géographique traditionnelle des salaires ou plutôt n'y conforment pas leurs propres salaires.

1. Cf. A. CHABERT, *Les salaires dans l'industrie française : la métallurgie*, Centre d'études économiques, Études et Mémoires, n° 26, p. 151.

La plupart des grands établissements dans ces industries modernes ont connu un rapide développement en France ces dernières années : la supériorité de leurs salaires dans beaucoup de régions pourrait être simplement destinée à faciliter le recrutement de main-d'œuvre qui a accompagné leur croissance. L'explication vaut peut-être et pour un temps seulement dans le cas d'une usine que l'on crée en dehors de toute agglomération urbaine, comme l'usine Renault à Flins. Mais il est difficile d'expliquer ainsi que les salaires de l'industrie chimique de la région lyonnaise se maintiennent, semble-t-il, à un niveau au moins aussi élevé qu'à Paris.

II. La cause des « anomalies » constatées dans la structure géographique des salaires dans certaines industries réside peut-être simplement dans la *grande dimension des établissements*. Il semble, en effet, que d'une manière très générale, les établissements importants respectent beaucoup moins que les petits la structure géographique « normale » des salaires. Grâce à une exploitation spéciale de l'enquête du Ministère du Travail sur les gains horaires en septembre 1954, on connaît à cette date, dans chaque département, le gain horaire moyen des établissements de 10 à 50 salariés et celui des établissements de plus de 50 salariés; le graphique n° 14 présente pour 23 départements¹, ces deux gains horaires moyens.

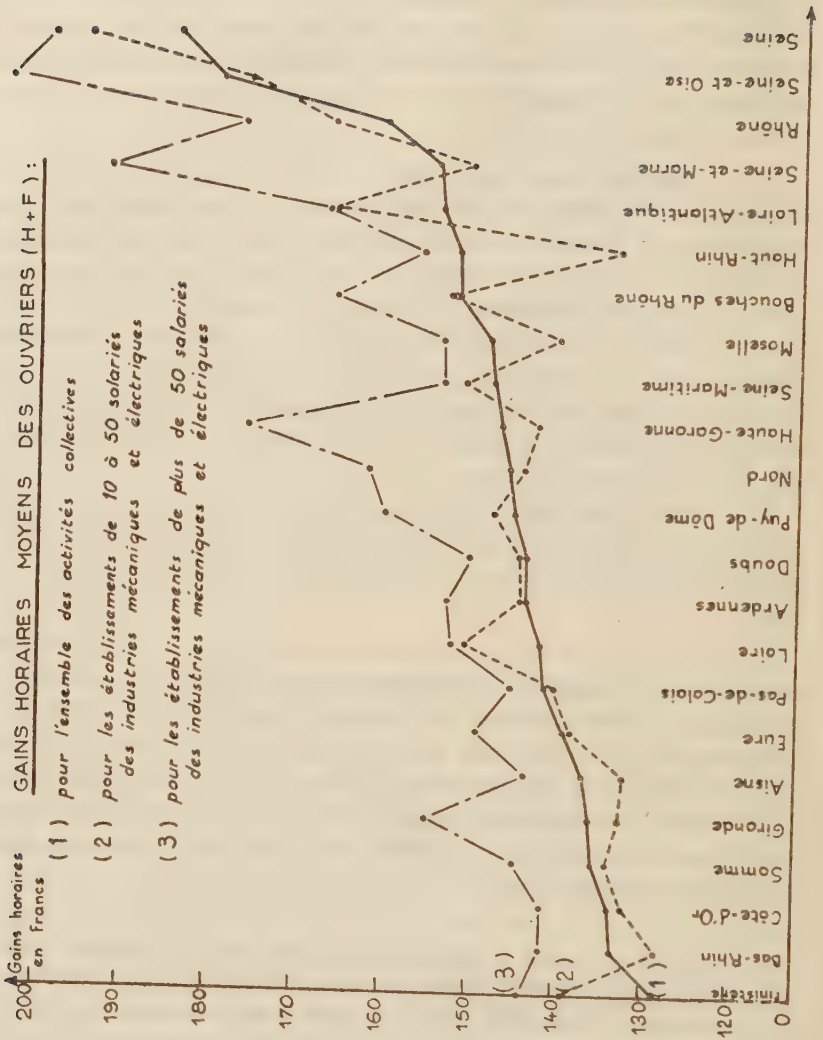
On constate que, dans l'ensemble, les petits établissements de l'industrie mécanique et électrique se conforment au niveau moyen des salaires de chaque région. Pour les établissements de plus de 50 salariés, deux remarques s'imposent :

1° Leurs salaires sont généralement plus élevés que ceux des petits établissements. Sur ce point, nous n'insisterons pas ici. Notons seulement que le graphique ne peut indiquer dans quelle mesure la rémunération du travail est vraiment plus avantageuse pour les salariés dans les grands que dans les petits établissements : pour évaluer précisément cet avantage, il faudrait pouvoir tenir compte des différences tenant à l'intensité du travail, à la liberté dans l'exécution du travail... que la différence des salaires ne fait sans doute que compenser pour une part²;

1. Il s'agit des départements où l'échantillon du Ministère du Travail est le plus fourni (au moins 25 établissements de 10 à 50 salariés dans l'industrie mécanique et électrique).

2. Il nous semble cependant probable qu'une étude qui tiendrait compte de ces facteurs ferait ressortir des rémunérations du travail généralement plus avantageuses dans les grands que dans les petits établissements. Ce serait d'ailleurs un phénomène relativement nouveau en France : d'après la grande enquête de l'Office du Travail en 1882, on ne constate guère de différences de salaires entre petits et gros établissements lorsqu'on prend soin de limiter la comparaison au même lieu et à la même industrie. L'analyse minutieuse faite sur ce point dans la Seine aboutit même à la conclusion suivante : « Il semble que l'accroissement d'importance des établissements tendrait plutôt à faire baisser les salaires » (*Salaires et durée de travail*, tome I, p. 500).

GRAPHIQUE N° 14



2° La courbe qui figure les gains moyens des établissements de plus de 50 salariés manque fréquemment de parallélisme avec les deux autres; les salaires des grands établissements paraissent donc relativement indépendants du niveau général des salaires.

Tout se passe comme si le schéma traditionnel de la détermination du salaire, selon lequel chaque entreprise subit passivement le taux de salaire imposé par la concurrence ne se vérifiait, approximativement, que pour les petites entreprises. Pour les plus grandes, l'influence de la norme concurrentielle paraît souvent presque éclipsée par des causes qui doivent jouer à l'intérieur même de l'établissement. La concentration technique transforme presque toujours la forme des relations entre employeurs et salariés. Mais cette transformation peut avoir des conséquences très diverses : selon les circonstances, elle pourra être nettement favorable, ou au contraire, plutôt défavorable aux salariés. A ce sujet, nous aurons à formuler plus loin des hypothèses qui devront tenir compte des observations que l'on vient de faire ¹.

SECTION VI

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET LA FORCE DU GROUPE OUVRIER

Une partie importante de la littérature économique des vingt-cinq dernières années s'est attachée à mettre en lumière les imperfections de la concurrence dues au petit nombre des agents économiques présents sur un marché, ou à la solidarité que des agents nombreux instituent entre eux. Il apparaît aujourd'hui que, sur la plupart des marchés concrets, les phénomènes de monopole, d'oligopole ou de monopole bilatéral ne peuvent être ignorés : leur présence fait que les prix peuvent s'éloigner et s'éloignent effectivement du niveau où ils se fixeraient si la réalité était conforme au schéma de la concurrence pure et parfaite. Les prix paraissent alors indéterminés.

Cette indétermination devra bien, en fin de compte, être levée. Elle le sera en fonction d'un facteur nouveau : la force contractuelle des deux parties en présence dans l'échange, l'une par rapport à l'autre ², à moins que le comportement de l'une des parties soit dictée par d'autres mobiles que la recherche de la solution la plus profitable pour elle. Certains peuvent s'abstenir d'exploiter tous les avantages que leur donne leur puissance, soit qu'ils préfèrent la

1. Cf. p. 131.

2. Cf. Jean MARCHAL, *Le mécanisme des prix*, p. 356.

paix à la lutte, soit que des impératifs moraux les détournent d'acculer leurs co-contractants à la faillite ou à la misère. Mais les économistes supposent généralement que ces derniers cas sont statistiquement négligeables.

Nul doute que les « imperfections de la concurrence » ne soient très importantes sur les marchés du travail. La forme de ces marchés s'apparente fréquemment au monopole bilatéral ou au monopole des acheteurs. C'est le cas lorsque des travailleurs ne peuvent offrir leur travail qu'à une seule ou à un petit nombre d'entreprises, mais chaque fois aussi qu'un grand nombre de salariés ou d'employeurs se solidarisent par le moyen d'organisations syndicales.

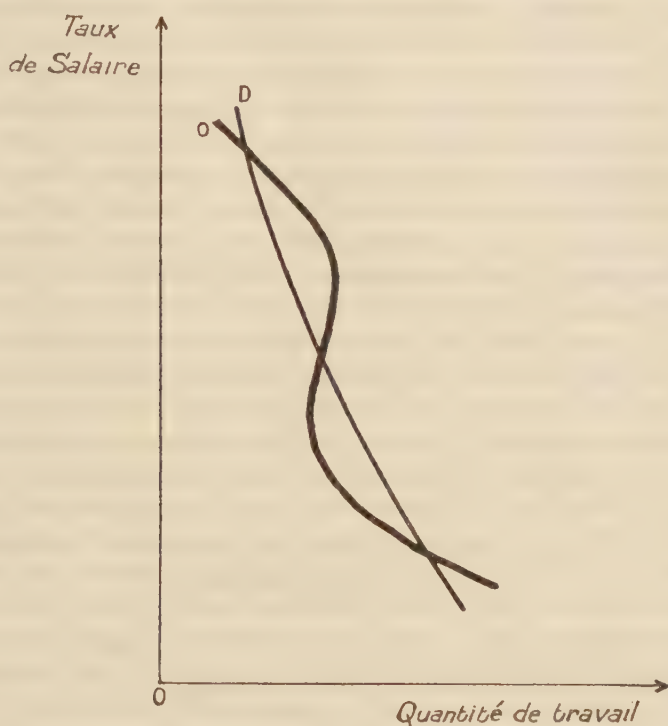
Tout cela n'est pas particulier au marché du travail. Mais il est aussi des causes « d'indétermination » du prix qui sont propres à ce marché : elles tiennent au fait que le travail n'est pas assimilable à un bien économique quelconque, ni le salaire à un prix quelconque. Le travail ne peut être séparé, sinon en abstraction, de la personnalité de celui qui le vend. Par là même, il est un « produit » particulièrement hétérogène dont l'estimation dépend, entre autres facteurs, de la dignité sociale reconnue à la personnalité du vendeur. Or cette dignité est chose très relative et changeante ; elle s'éprouve, grandit et s'impose par la lutte même qu'a pu rendre nécessaire l'imperfection de la concurrence sur le marché du travail.

Le salaire n'est pas un prix comme les autres parce que, dans la plupart des cas, son taux commande rigoureusement le niveau de vie du travailleur et de sa famille. Pour ces derniers, le salaire est généralement seul à faire face à des besoins souvent jugés incompressibles. Ce caractère doit donner une importance particulière sur le marché du travail à ce que les économistes appellent, depuis Hicks, des « effets de revenu ». On admet que, pour la plupart des produits, l'offre décroît constamment à mesure que le prix baisse et s'accroît constamment à mesure que celui-ci augmente. Il n'est pas possible de faire une telle supposition en ce qui concerne l'offre de travail : il est fort probable que, si le salaire descend au-dessous d'un certain niveau, les ouvriers ne diminueront pas leur offre de travail ; bien mieux, ils voudront peut-être travailler davantage afin de conserver un niveau de vie qu'ils considèrent comme strictement minimum. Inversement, si le salaire s'élève au-dessus d'un certain montant, les travailleurs, pouvant déjà pourvoir aux besoins les plus indispensables, voudront peut-être satisfaire leur besoin de loisir : l'offre de travail tendrait alors à diminuer.

Ces considérations conduisent les théoriciens à attribuer à la courbe de l'offre du travail des formes « anormales » et à admettre la possibilité que cette courbe rencontre celle de la demande en plusieurs points.

Si la courbe d'offre de travail affecte la forme d'un Z, on peut concevoir, à la rigueur, que les deux courbes se coupent en trois points qui figurent autant d'équilibres possibles de l'offre et de la demande de travail à des niveaux de

salaires différents. Tant que l'on ne considère que les facteurs normalement mis en jeu par la théorie traditionnelle, il n'y a pas de raison de juger l'un de ces trois taux de salaires plus probable que les autres. La place est ainsi laissée, à l'intérieur de cette marge d'indétermination, à d'autres facteurs qui ne peuvent



être, semble-t-il, que : 1^o les dispositions psychologiques des parties en présence, et 2^o le rapport de leurs forces.

L'indétermination, au regard des schémas « normaux », paraît si grande que la tentation est forte de considérer ces circonstances « extérieures » au contrat non pas comme des facteurs supplétifs, mais comme les facteurs principaux de la détermination du salaire :

Tel est bien le point de départ d'un grand nombre de recherches modernes et, en particulier, de celles menées depuis plusieurs années en France par le professeur Jean Marchal¹.

1. Voir notamment les articles suivants : « Les facteurs qui déterminent le taux du salaire dans le monde moderne : du prix du travail au revenu du travailleur », dans *Revue économique*, n^o 2, juillet 1950, pp. 129-156; « Approches et catégories à utiliser pour une théorie réaliste de la répartition », *ibid.*, mars 1952, pp. 147-182; et surtout l'ouvrage écrit en collaboration avec J. LECAILLON, « La répartition du revenu national », 1^{re} partie, *Les participants*, tome I, *Les salariés*, éditions M. Th. Génin, Librairie de Médicis, Paris, 1958.

De nombreux auteurs, en particulier aux États-Unis, se sont attachés à vérifier — ou à contester — la relation entre les salaires et la force syndicale des salariés considérée comme l'expression normale de la force des vendeurs de travail. Ces discussions donnent parfois à penser que toute l'importance que l'on peut donner à ce facteur humain est retirée aux « forces du marché », c'est-à-dire à ces facteurs mécaniques que sont l'offre et la demande. Mais, en fait, pourquoi une telle dichotomie serait-elle nécessaire ? Les forces du marché, bien loin d'être des entités indépendantes des comportements humains, n'ont de réalité que dans ces comportements. Quant au « bargaining power » ou au rapport de forces des parties en présence, il est évidemment fonction, non seulement de données propres à chacune des parties, tenant à ses dimensions, à l'importance de ses réserves, à son habileté... mais aussi des caractéristiques d'ensemble du marché où elles se rencontrent. On peut concevoir que le niveau du salaire sur un marché du travail soit essentiellement déterminé par la force collective du groupe des salariés, sans pour autant nier toute valeur aux facteurs traditionnellement invoqués, mais en les intégrant dans cette explication nouvelle. Les déséquilibres entre l'offre et la demande de travail apparaissent alors comme des éléments de force ou de faiblesse pour les travailleurs, face à ceux qui les emploient. L'excès d'offre de travail, c'est-à-dire le chômage, sera pour les travailleurs une cause de faiblesse. Dans une telle conjoncture, beaucoup de salariés sont sous la crainte du licenciement ; les responsables syndicaux, les « meneurs » seront souvent les premières victimes des compressions d'effectifs. Même si ces derniers demeurent en place, les syndicats auront normalement plus de peine à maintenir leurs effectifs, à recruter de nouveaux adhérents, et plus encore, à organiser un mouvement de grève. Inversement, la pénurie de main-d'œuvre renforce la position des travailleurs et généralement sera favorable au développement des organisations syndicales et des revendications collectives appuyées ou non par des grèves.

Ces relations entre la conjoncture de l'emploi et l'activité syndicale ou les conflits du travail ont été souvent remarquées. Soulignons qu'elles n'ont rien de nécessaire ; c'est précisément pour cela qu'il est peut-être légitime de considérer le rapport de force des parties en présence, et non l'équilibre entre l'offre et la demande, comme la cause la plus déterminante du niveau des salaires.

La pression exercée par les salariés faiblit normalement lorsque apparaît le chômage : il peut arriver au contraire, qu'à la menace qui pèse sur leur emploi et sur leur niveau de vie, les travailleurs répliquent par une cohésion et une combativité plus grandes. La misère et l'insécurité n'engendrent pas nécessairement la passivité et la division. Le syndicalisme et le sentiment de la solidarité dans la classe ouvrière ne sont-ils pas historiquement le fruit d'une misère commune ?

Inversement, le plein emploi et la pénurie de main-d'œuvre sont des condi-

tions favorables, mais non des conditions suffisantes à l'organisation et au développement d'une pression collective de la part des travailleurs. Pour que ces conditions favorables soient mises à profit, il faut que la structure même du marché du travail local ne fasse pas obstacle à l'apparition d'une organisation ouvrière, même temporaire; il faut que le groupe des travailleurs ne soit pas dans sa quasi-totalité réfractaire à l'organisation et à l'action collective; il faut encore que celui-ci produise des personnalités capables d'entraîner, de diriger et de parler au nom du groupe. Le bon sens suggère et l'observation courante confirme que ces conditions seront très inégalement satisfaites suivant que l'on a affaire à un grand centre industriel ou à une usine isolée dans un milieu rural. La diversité géographique des modes d'habitat, des genres de vie et de mentalités est telle, dans la France d'aujourd'hui, que la pression collective exercée par les travailleurs doit être extrêmement variable selon les régions. N'y aurait-il pas là, la cause majeure des disparités géographiques de salaires que nous avons constatées ?

Telle est l'hypothèse que nous voudrions maintenant vérifier.

§ 1. Comment mesurer la force collective des travailleurs ?

A. *La mesure de la force collective des travailleurs par ses manifestations*

Pour apprécier l'efficacité de l'action syndicale dans le domaine des salaires, de nombreux auteurs, surtout américains, ont mis en relation les mouvements du salaire dans le temps ou les dénivellations présentées par la structure des salaires avec des phénomènes tels que la fréquence des grèves, le pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives ou encore le degré de syndicalisation, c'est-à-dire le pourcentage de salariés qui adhèrent à un syndicat¹. De telles études seraient difficiles dans notre pays. Les statistiques des conflits du travail sont assez insuffisantes en France; en tout cas, elles sont publiées trop parcimonieusement en ce qui concerne les années récentes. Le pourcentage de salariés couverts par une convention collective n'est pas en France un bon critère de l'intensité de la pression syndicale : ainsi tous les domestiques peuvent se prévaloir d'une convention collective nationale. Ils ne le doivent évidemment pas à leur combativité, mais sans doute à quelque généreuse initiative privée, sanctionnée par une intervention gouvernementale. Quant aux données concernant le nombre des travailleurs syndiqués dans chaque région ou branche

1. Cf. André TIANO, *L'action syndicale et la théorie économique du salaire*, où le résultat de ces études est présenté.

d'activité, elles sont trop rares et assez sujettes à caution. Seules les organisations syndicales pourraient donner des renseignements détaillés à cet égard; mais la division qui règne entre elles et la méfiance à l'égard de l'État ne les incitent nullement à la transparence. Il semble d'ailleurs que les auteurs qui se sont livrés à ces études aux États-Unis se soient souvent trouvés conduits dans une impasse, et qu'ils n'aient pu, en tout cas, aboutir à des résultats bien convaincants¹. En effet, mesurer la pression exercée par le groupe des salariés à l'aide de ses manifestations visibles (constitution ou développement d'un syndicat, grève, négociation d'une convention collective), c'est la réduire excessivement; cette pression peut s'exercer par voie de simple menace, menace de constituer un syndicat, menace de faire grève ou même simplement menace de troubler le climat de l'entreprise en élevant publiquement des revendications collectives. Il arrive assez souvent, à l'époque actuelle, en France, que des entreprises consentent des augmentations de salaires, sans y être obligées ni par la nécessité de retenir leur personnel, ni par des revendications syndicales, mais seulement afin de détourner le personnel de former des syndicats en lui prouvant que le « syndicalisme ne paye pas ». En fait, elles prouvent simplement que l'action collective « paye » par sa seule éventualité. Aussi vaut-il mieux, semble-t-il, pour vérifier l'hypothèse que l'intensité de la pression ouvrière joue un rôle décisif dans la détermination du salaire, faire quelques hypothèses subsidiaires concernant les facteurs objectifs qui renforcent normalement la position des salariés face à leur employeur.

B. La mesure de la force collective des travailleurs par les conditions qui la favorisent

I. Nous pouvons d'abord admettre que *la force collective des salariés sera d'autant plus grande que ceux-ci représentent une proportion plus importante de la population*. Ceci, à nos yeux, n'appelle pas de longs commentaires. Il est évident que, dans une localité où les travailleurs salariés constituent une petite minorité dispersée dans une collectivité principalement composée d'artisans, de commerçants et de personnes exerçant des professions indépendantes, il leur sera difficile de se grouper. Le caractère essentiel de la condition sociale des salariés est la dépendance : le fait de se solidariser, de s'organiser pour faire grève ou revendiquer, même dans un pays où le syndicalisme est juridiquement admis, est une contestation de l'ordre social établi, un défi à l'égard

1. Voir à cet égard SLICHTER, « Do the wage fixing arrangements in American labor market have an inflationary bias? », *American Economic Review*, mai 1954.

des maîtres qu'un groupe social dépendant n'osera tenter que s'il se sent, sinon majoritaire, du moins assez nombreux. Le soutien de l'opinion, l'appui des institutions municipales, la compréhension des commerçants sont souvent des facteurs décisifs pour le succès d'une grève. Les salariés auront d'autant plus de chance de bénéficier de ces appuis qu'ils constituent une part appréciable de la clientèle économique et électorale dans la région.

II. *L'équilibre des forces entre employeurs et salariés sera d'autant plus favorable à ces derniers que ceux-ci seront concentrés dans des agglomérations urbaines suffisamment importantes.* La structure même du marché du travail local paraît en effet liée à l'importance de la localité.

Dans un village ou une petite localité où existe seulement une usine, la structure du marché du travail s'apparente très généralement non au monopole bilatéral, mais au monopole unilatéral de l'acheteur de travail. Les travailleurs sont constamment conscients que, tant qu'ils resteront dans leur pays, la simple possibilité de trouver un emploi dépend du bon vouloir d'un entrepreneur unique. Ils n'oseront pas se coaliser pour essayer d'obtenir une augmentation de salaire : cette tentative pourrait leur valoir la perte complète de tout salaire. Même si, à un moment donné, la conjoncture les favorise, même si l'entreprise ne peut aisément se passer d'aucun de ses travailleurs, ceux-ci ne se grouperont pas pour mieux exploiter une situation qui leur est actuellement favorable : ils penseront à l'avenir.

Dans une localité plus importante au contraire, la multiplicité des entreprises peut libérer en partie les travailleurs de la dépendance à l'égard de ceux qui les emploient. Si un ouvrier est renvoyé d'une entreprise, il peut espérer retrouver un emploi ailleurs, même s'il est un militant ou un responsable syndicaliste, à condition toutefois que les entreprises ne s'entendent pas, soit pour éliminer toute concurrence dans le recrutement de la main-d'œuvre, soit seulement pour lutter ensemble contre les syndicats en se signalant les meneurs. Dans une petite ville, ou plus précisément dans une localité où les entreprises ne sont pas très nombreuses, ces ententes peuvent s'établir aisément et même tacitement. La chasse aux syndicalistes, s'il y en a, sera particulièrement simple; la circulation d'une liste noire ne sera pas nécessaire, les militants syndicalistes ne peuvent être très nombreux et seront généralement bien connus de tous. Plus la ville considérée est grande, c'est-à-dire normalement plus les entreprises sont nombreuses, plus les ententes entre employeurs seront difficiles. Au-dessus d'un certain nombre d'entreprises dans la localité, il deviendra impossible d'étendre ces ententes à tous les employeurs, car il se trouvera toujours quelques francs-tireurs pour embaucher de la main-d'œuvre sans souci de la solidarité patronale. L'entente perd alors son efficacité. Elle ne la perdra pas toute, cependant, si elle rassemble toutes les grandes entreprises, ne laissant en dehors d'elles

que les entreprises d'importance mineure¹. Au contraire, dans une très grande ville comme Paris, les ententes présenteraient généralement des lacunes telles qu'elles perdraient toute efficacité; les employeurs ne songent sans doute même pas à en former, sauf peut-être dans certaines branches d'industrie qui comprennent un petit nombre d'entreprises. Encore ces ententes ne pourraient-elles s'appliquer qu'à des emplois qui impliquent une qualification de nature particulière et peu utilisable dans d'autres industries.

L'hypothèse que la force collective des salariés croît avec la dimension des villes se justifie sans doute essentiellement par des causes qui tiennent à la structure plus ou moins monopolistique du marché du travail. Il nous semble que d'autres causes vont dans le même sens; ainsi l'individualisme caractéristique en France de la mentalité rurale dont les travailleurs des petites villes restent plus proches que ceux des grandes; de même, la plus grande probabilité qu'il se trouve des hommes capables de diriger un mouvement dans une grande ville que dans une petite localité.

Cette hypothèse est confirmée avec une grande netteté par un récent ouvrage consacré aux possibilités d'implantation industrielle dans un grand nombre de localités de Bretagne². Pour chaque localité, l'auteur note avec précision certaines caractéristiques du marché du travail local : les salaires, l'importance des disponibilités de main-d'œuvre, l'état d'esprit de cette main-d'œuvre, la fréquence des grèves, etc. « Les grèves, conclut-il, sont à peu près inconnues dans les petites villes où les salaires sont pourtant plus faibles qu'ailleurs, mais où les ouvriers sont trop peu nombreux et insuffisamment organisés pour lancer des mouvements revendicatifs. Comme il est normal, leur nombre s'accroît en fonction de la population ouvrière... »

Dans toutes les localités de moins de 10 000 habitants, les conflits sociaux paraissent inconnus; une seule exception, celle de Redon, qui s'explique assez bien par la proximité de Saint-Nazaire et de Nantes. Lorsque la population d'une ville dépasse 10 000 habitants environ, les grèves, semble-t-il, deviennent concevables.

Pour les localités de 10 000 à 20 000 habitants, l'auteur note depuis 1950 un, deux ou trois conflits qu'il qualifie régulièrement de mineurs.

1. Ainsi, des militants ouvriers d'un centre industriel de moyenne importance, en Lorraine, nous ont signalé que, dans cette localité, où règne pourtant une certaine pénurie de main-d'œuvre, les trois plus grands établissements refusaient d'embaucher tout ouvrier venant de quitter l'un d'entre eux. Un travailleur qui désire passer de l'un à l'autre peut cependant y parvenir à condition de faire un purgatoire d'un ou deux ans dans une entreprise petite ou moyenne.

2. Michel PHILIPPONNEAU, *Inventaire des possibilités d'implantations industrielles en Bretagne*, C.E.L.I.B., Paris, 1956.

Dans les villes de Bretagne les plus importantes, à Brest, Lorient et Rennes, les conflits sociaux sont nettement plus fréquents. A Vannes (28 000 habitants) et Quimper (41 000 habitants) cependant, les grèves font figure d'accidents aussi exceptionnels que pour les petites villes de la catégorie précédente. En ce qui concerne Vannes, l'auteur remarque qu'il s'agit d'une « ville bourgeoise, presque exclusivement administrative et commerciale. C'est la ville de Bretagne où il y a le moins de salariés de l'industrie et du commerce (13 %) ». Cette exception s'expliquerait donc fort bien au regard de notre première hypothèse.

III. A côté de la concentration urbaine et de ce que nous pourrions appeler la « concentration sociale », c'est-à-dire l'importance du groupe des travailleurs salariés dans la société, doit-on considérer la *concentration technique*, c'est-à-dire l'importance des établissements, comme un facteur de force pour les travailleurs? Il semble que, d'une manière générale, sur le marché du travail, le grand nombre, la masse rend plus forts les salariés et affaiblit les employeurs. Aussi les conséquences de la concentration technique, au point de vue qui est le nôtre, sont-elles assez diverses : il est certain, d'une part, que la simple possibilité pour les salariés de s'organiser ou de se coaliser pour une grève implique généralement que ceux-ci travaillent dans des établissements d'une certaine importance : dans une entreprise de type artisanal, la quasi-association ou, en tout cas, les étroites relations de travail qui existent entre le patron et ses compagnons excluent normalement l'esprit de lutte et l'organisation d'une pression collective des salariés sur l'employeur. De même, on pourrait peut-être soutenir que généralement, toutes choses étant égales par ailleurs, les relations personnelles entre employeurs et salariés continuent de se distendre, que l'esprit de lutte se développe et que la facilité pour les travailleurs de se coaliser est plus grande lorsqu'on passe d'un établissement de 20 salariés à un établissement de 100 ou de 500 salariés.

Mais d'autre part, dans certaines circonstances, la concentration technique doit plutôt accroître la puissance des employeurs : lorsqu'elle va jusqu'à donner à un seul employeur un monopole d'embauche sur le marché du travail local, ou seulement jusqu'à restreindre le nombre des employeurs au point que l'entente entre ces derniers devient très facile. Dans une petite localité, les travailleurs seront sans doute plus forts, répartis dans vingt entreprises de 50 salariés que concentrés dans une seule qui en emploie 1 000.

Faudrait-il donc dire que la concentration technique serait plutôt favorable aux salariés lorsqu'elle ne réduit pas excessivement la multiplicité des employeurs, c'est-à-dire dans les villes importantes et qu'elle leur serait au contraire défavorable dans les petites localités? En l'absence d'études sociologiques assez précises sur le problème, ces hypothèses paraissent quelque

peu hasardeuses. Et comme, d'autre part, il serait bien difficile d'utiliser un facteur en l'affectant d'un signe variable selon les cas, nous ne tiendrons pas compte de la concentration technique, et nous considérerons comme seuls facteurs de la force collective des travailleurs dans une région :

- 1° La proportion des travailleurs salariés dans la population active totale;
- 2° Le degré de concentration urbaine.

§ 2. Vérification statistique

A. Pour mesurer dans chaque département *la proportion que représente le groupe des travailleurs salariés dans la population active totale*, nous nous sommes servis du recensement de 1954. Deux problèmes se posaient :

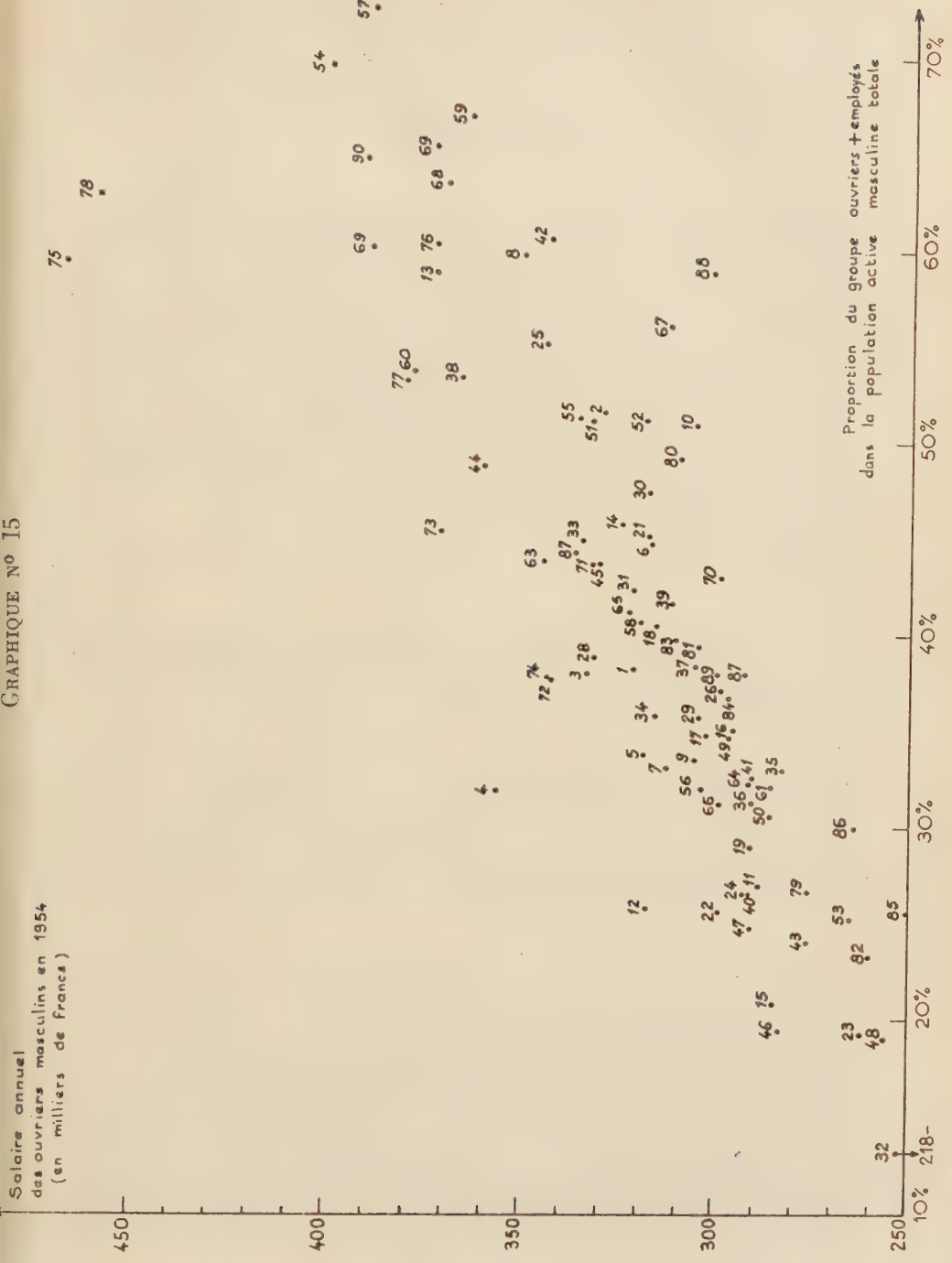
1° Qu'allions-nous entendre précisément par travailleurs salariés? Nous ne voulions considérer que les « petits salariés » qui forment un groupe social relativement homogène, à l'exclusion des cadres supérieurs ou moyens. Il arrive bien que ceux-ci, en cas de conflit dans l'entreprise, se solidarisent avec les ouvriers et les petits employés; ils n'en adoptent pas moins en général un comportement assez particulariste. Il est vrai également que les employés ont souvent dans l'entreprise une attitude différente de celle des ouvriers : ils font moins confiance que ces derniers à l'action collective. Nous avons cependant raisonné sur l'ensemble des catégories « ouvriers » et « employés », car la distinction entre les deux fonctions est assez incertaine et arbitraire, en particulier dans quelques secteurs dont l'importance va croissant, comme les transports et toutes les activités tertiaires en général. Il se peut que dans certaines régions plus que dans beaucoup d'autres, un grand nombre de petits salariés aient préféré se déclarer au recensement comme employés plutôt que comme ouvriers.

2° Il a semblé préférable de considérer seulement les *travailleurs masculins*; les femmes participent fort peu en France à l'activité syndicale. Elles ont, en tout cas, très rarement un rôle moteur dans les revendications collectives.

De la proportion des ouvriers et employés masculins dans la population active masculine totale, nous avons rapproché le salaire annuel moyen des ouvriers dans chaque département. Le salaire moyen des ouvriers seulement, car il était nécessaire de raisonner sur les moyennes de salaires les mieux comparables entre départements. Le graphique suivant montre une corrélation assez visible entre les deux phénomènes. Il nous a semblé plus réaliste¹ de considérer la Seine et la Seine-et-Oise comme formant un seul département, étant

1. Pour le calcul du coefficient de corrélation.

Salaire annuel
des ouvriers masculins en 1954
(en milliers de francs)



donné l'évidente unité du marché du travail constitué par l'agglomération parisienne au sens le plus large du mot. Ajoutons que nous n'avons pas pu tenir compte de la Corse, car les résultats du recensement de 1954 pour ce département n'étaient pas encore connus au moment où nous avons effectué ces calculs. Le coefficient de corrélation calculé entre ces deux phénomènes est assez élevé : il est égal à $+ 0,825$.

B. La vérification statistique de la relation entre le niveau des salaires et le *degré de concentration urbaine* présentait plusieurs difficultés. Les données moyennes de salaires dont nous disposons concernent des régions, et non des villes : nous aurions pu considérer seulement dans chaque département la proportion de population urbaine, c'est-à-dire en principe celle qui réside dans des agglomérations de plus de 2 000 habitants. Mais c'était là faire abstraction d'un facteur important : la dimension des villes. Nous avons donc retenu comme indice du degré de concentration urbaine de chaque département le nombre d'habitants de l'agglomération la plus importante, où plutôt la racine carrée de ce nombre, ce qui a l'avantage d'empêcher une excessive dispersion de l'indice.

Le graphique de la page 135 concerne les mêmes 88 départements que le graphique précédent¹.

Il comporte :

1° *En abscisse*, le salaire annuel moyen des ouvriers masculins par département en 1954, exprimé en pourcentage de la moyenne arithmétique des 88 salaires départementaux;

2° *En ordonnée*, la racine carrée du nombre d'habitants de l'agglomération la plus importante du département².

La relation entre les deux phénomènes est visiblement positive mais elle est moins nette que celle qu'on a observée entre salaires et proportion des travailleurs salariés dans la population³. Le coefficient de corrélation que nous avons obtenu est $+ 0,572$.

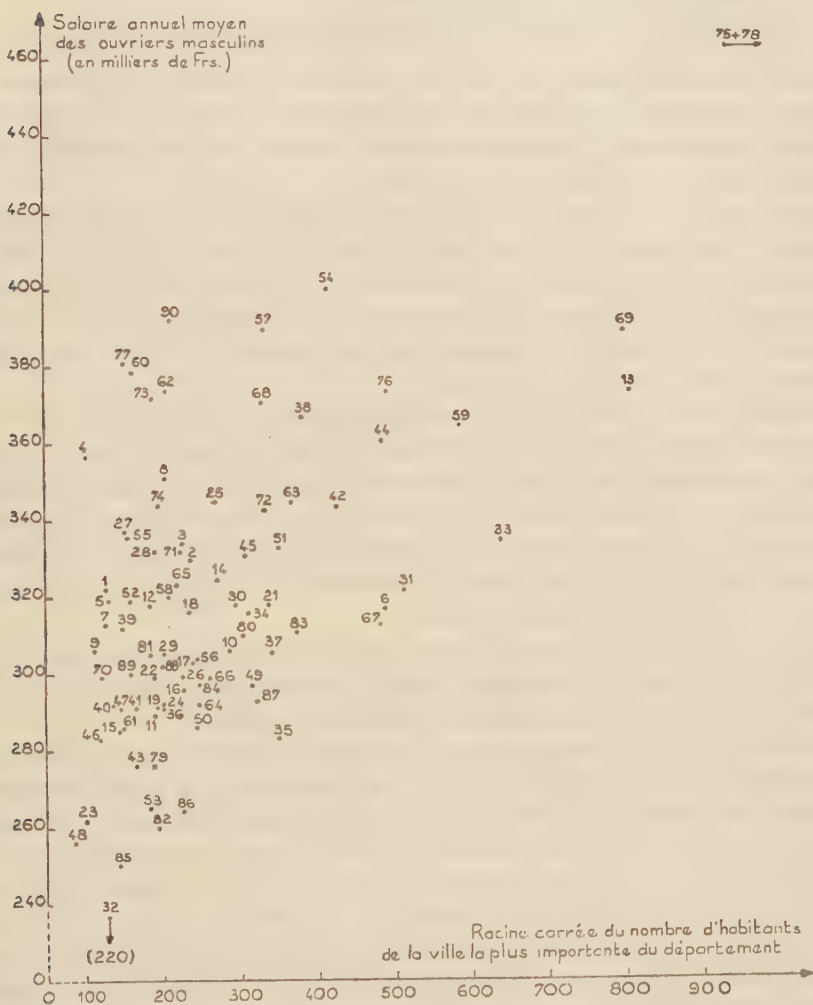
1. C'est-à-dire tous les départements de la métropole à l'exclusion de la Corse, la Seine et la Seine-et-Oise étant considérées comme un seul département.

2. Pour les agglomérations qui groupent plusieurs communes en leur sein, on a retenu ici les définitions établies par l'I. N. S. E. E. pour le recensement de 1954.

3. M. G. WIDMER, auteur d'une étude concernant la Suisse et intitulée « L'inégalité dans la grandeur des villes et ses corrélations économiques » (*Revue économique*, mai 1953), fait ressortir une relation très nette entre le niveau des salaires masculins et la dimension des villes. Le coût de la vie augmente lui aussi légèrement avec la population des villes. Cette augmentation est due uniquement au poste « loyer » et elle est beaucoup plus faible que celle des salaires : on peut donc en conclure que la variation des salaires en fonction de la dimension des villes est bien une variation de salaires réels.

C. Le coefficient de corrélation obtenu entre le niveau de salaire de chaque département et la proportion d'ouvriers et d'employés dans la population active était déjà assez élevé (+ 0,825). Il s'améliore sensible-

GRAPHIQUE N° 16



ment si avec ce premier facteur nous combinons le second : le degré de concentration urbaine. Cette combinaison mène à l'équation suivante :

$$x = 69,282 + 0,661 y + 0,013 z$$

où :

α représente le salaire annuel moyen des ouvriers masculins du département, exprimé en pourcentage de la moyenne arithmétique des 88 « départements »;

γ , la proportion des ouvriers et employés masculins dans la population active masculine totale du département;

Et z , l'indice de concentration urbaine, tel que nous l'avons défini ¹.

On trouvera en annexe (p. 172) ce que serait le niveau des salaires dans chaque département, s'il se conformait partout à l'équation. Le coefficient de corrélation entre les salaires calculés en fonction de cette équation et les salaires moyens effectifs est de + 0,855.

Pour certains départements, rappelons-le, l'échantillon de salariés à partir duquel a été calculé le salaire annuel moyen est, assez réduit, et l'erreur aléatoire qui peut affecter le calcul du salaire moyen est, de ce fait, particulièrement grande. Excluons donc du calcul de corrélation les quatre départements où les effectifs ouvriers sont les plus faibles : la Lozère, les Basses-Alpes, les Hautes-Alpes et le Gers.

D'autre part, il est certain que l'agglomération parisienne exerce une influence directe sur le marché du travail de quelques départements voisins de la Seine-et-Oise. Dans l'Oise et la Seine-et-Marne en particulier, un nombre appréciable de salariés viennent quotidiennement travailler dans l'agglomération de Paris. Or, la statistique des salaires annuels enregistre les salaires, non au lieu de travail, mais au lieu de résidence des salariés. Excluons donc aussi ces deux départements du calcul.

Le coefficient de corrélation entre les salaires calculés en fonction de l'équation ci-dessus et les salaires effectifs moyens des ouvriers masculins dans les 82 départements restants en 1954 est + 0,894.

Quelques départements présentent des salaires effectifs en 1954 particulièrement éloignés de la norme définie par l'équation : ce sont, d'une part, l'Aube, les Vosges et le Bas-Rhin où ils sont très inférieurs, la Savoie, la Haute-Savoie et l'Aveyron, d'autre part, où ils sont très supérieurs. Ces « anomalies » sont trop importantes pour être dues aux erreurs aléatoires que comporte certainement la statistique des salaires annuels, et elles ne sont pas accidentelles : le niveau relatif des salaires dans ces départements n'est pas très différent pour 1951 ou 1955. L'Aube est le département français où la proportion de femmes parmi les ouvriers est la plus élevée (37,2 %); cette proportion est également très élevée dans les Vosges (35,3 %) ². La plupart des départements comptant un grand nombre de femmes parmi les

1. Voir plus haut, p. 134.

2. La proportion correspondante pour la France entière est de 22,8 %.

ouvriers présentent des salaires effectifs moyens des ouvriers *masculins* un peu inférieurs à ceux qu'exigerait l'équation. Inversement, la Savoie est l'un des départements qui comptent le moins de femmes parmi les ouvriers.

Doit-on en conclure que la concurrence sur le marché du travail d'un grand nombre de femmes avec les travailleurs masculins affaiblit la position de ces derniers? Cela nous semblerait assez plausible, étant donné le caractère relativement passif de la main-d'œuvre féminine et l'infériorité des salaires féminins. Mais cette explication ne peut rendre compte de la faiblesse des salaires du Bas-Rhin où la proportion des femmes qui travaillent est moyenne (20,5 %). L'importance des salaires en Savoie et en Haute-Savoie pose également un problème qui ne pourrait être résolu que par une étude approfondie du marché du travail dans cette région. Peut-être le niveau élevé des salaires pourrait-il s'expliquer par une mobilité particulièrement grande des travailleurs à l'intérieur de chaque vallée des Alpes du Nord?

Si, comme nous le pensons, la force du groupe ouvrier est bien essentiellement fonction de l'importance de ce groupe dans la société et de la concentration urbaine, les coefficients de corrélation élevés que nous avons obtenus montrent que la structure géographique des salaires des ouvriers masculins en France peut s'expliquer par les différences de cette force entre régions. Mais, par eux-mêmes, des calculs de corrélation ne permettent pas d'établir un lien de causalité entre des phénomènes. Ils ne peuvent constituer des preuves de la justesse d'une hypothèse qu'entourés d'autres preuves avec lesquelles ils forment un tout cohérent. Or, il nous semble que plusieurs phénomènes viennent à l'appui de cette hypothèse, c'est-à-dire s'expliquent aisément grâce à elle :

1° La relative nouveauté des relations observées. En 1892, on constate bien une certaine relation entre le niveau de salaires de chaque région et la concentration urbaine. Mais cette relation est beaucoup moins nette qu'aujourd'hui. Le coefficient de corrélation entre salaires et proportion de la population urbaine dans la population totale est positif, mais très faible : + 0,30, alors que le coefficient correspondant en 1954 est + 0,70¹.

1. Ces coefficients ont été calculés sur 30 départements seulement : on a suivi le classement alphabétique des départements pour en retenir un sur trois. Ces coefficients peuvent donc différer quelque peu de ceux qui auraient été calculés sur 90 départements; mais cette erreur aléatoire est certainement très inférieure à l'écart entre la valeur de ces deux coefficients calculés pour 1892 et pour 1954. Cet écart est donc bien significatif. On notera, pour 1954, que le coefficient de corrélation entre les salaires et la « proportion de population urbaine » est sensiblement plus élevé que celui dont on a fait état page 134 entre les salaires et l'indice de concentration urbaine qui tenait compte seulement de la dimension des villes. Cela s'explique probablement par une moindre intercorrélation entre la valeur de cet indice et l'autre facteur que nous avons considéré : la proportion d'ouvriers et d'employés dans la population active.

Or, en 1892, le syndicalisme ouvrier n'en était en France qu'à ses débuts. Le fait que les travailleurs étaient sans doute encore inorganisés, même dans beaucoup de villes, expliquerait assez bien que les salaires variaient alors moins systématiquement qu'aujourd'hui en fonction de la concentration urbaine.

2° Lorsque, plus haut, nous avons observé l'évolution de l'importance des disparités géographiques de salaires, nous avons remarqué que celles-ci présentaient un certain lien avec la conjoncture de l'emploi¹. En période de chômage, l'inégalité des salaires entre régions tend à s'accroître.

Ce phénomène s'aperçoit assez bien au XIX^e siècle, sur de longues périodes : c'est ainsi qu'au cours du deuxième quart du XIX^e siècle, la baisse des salaires souvent remarquée paraît avoir été propre à certaines industries de province et notamment à l'industrie textile, alors qu'à Paris les salaires se maintenaient au même niveau ou même continuaient légèrement de croître. De 1947 à 1955, l'aggravation des disparités de salaires entre régions, au cours des périodes où le niveau de l'emploi est relativement bas, est très nette. Il est assez remarquable que ce phénomène s'observe également pour une autre sorte de disparités de salaires : celles qui existent entre les salaires masculins et féminins².

Ce sont donc les catégories de salariés les plus défavorisées qui souffrent le plus des fluctuations de la conjoncture économique. N'est-ce pas parce que ce sont aussi les catégories socialement les plus faibles ? La force du groupe ouvrier à Paris donne au pouvoir d'achat du salaire parisien une rigidité plus grande : elle lui permet de résister à la baisse au cours des conjonctures défavorables.

3° La structure géographique des salaires féminins présente de grandes différences avec celle des salaires masculins³. La mise en corrélation des salaires annuels moyens par département des ouvrières en 1954 avec le pourcentage représenté par le groupe « ouvriers et employés » des deux sexes dans la population active donne un coefficient positif, mais peu élevé :

1. Cf. p. 82.

2. L'écart moyen à qualification égale des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes, publié chaque trimestre par le Ministère du Travail depuis janvier 1946, a diminué jusqu'au 15 février 1948, date où il était de 6,3 % ; il a ensuite augmenté jusqu'au 1^{er} juillet 1950 (9,0 %), puis baissé jusqu'au 1^{er} octobre 1951 (7,0 %). Il a augmenté à nouveau jusqu'au 1^{er} janvier 1954 (8,4 %), puis diminué jusqu'au 1^{er} juillet 1955 (6,1 %). Jusqu'à cette dernière date, les variations de l'écart entre salaires masculins et féminins correspondent assez bien à celles du chômage. En revanche, depuis 1955, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, tout comme l'écart de salaires entre Paris et la province, a recommencé de croître, bien que le chômage ait beaucoup diminué.

3. Voir cartes en annexe.

+ 0,441. Le coefficient de corrélation entre les salaires masculins en 1954 et la même variable est + 0,836¹. Ainsi, au contraire de ceux des hommes, les salaires féminins paraissent avoir été, ces dernières années, plus élevés dans l'Allier et le Puy-de-Dôme que dans beaucoup de départements plus industrialisés comme le Nord, les Bouches-du-Rhône, la Haute-Garonne et la Loire-Atlantique. La structure géographique des salaires féminins semble d'ailleurs beaucoup plus instable dans le temps que celle des salaires masculins. La passivité relative des femmes sur le marché du travail ne pourrait-elle pas être l'explication commune de ces diverses particularités de leurs salaires?

Le marché du travail féminin répondrait davantage au schéma classique qui suppose la pure et simple concurrence du côté des salariés, c'est-à-dire l'absence de solidarité et de pression collective de leur part. La structure et la flexibilité particulière des salaires féminins feraient ressortir par contraste l'importance du facteur qu'est la pression du groupe ouvrier dans la détermination du salaire sur le marché du travail où ce facteur est surtout susceptible de jouer : le marché du travail masculin.

Expliquer les différences géographiques de salaires par les inégalités, entre régions, de la force collective des salariés dont le syndicalisme est l'expression normale, n'équivaut pas à dire, faut-il le souligner, que le mouvement syndical est la cause de ces différences. Bien mieux, à notre avis, seul un accroissement de la puissance du syndicalisme en France pourrait imposer un nivellement sensible de la structure géographique des salaires. Les analyses de MM. J. Marchal et J. Lecaillon dans leur récent ouvrage sont ici très éclairantes : « Au premier abord, écrivent-ils, le syndicalisme paraît être complice des forces d'inégalité... L'extension du syndicalisme est, en effet, liée au progrès économique. En principe, les syndicats sont forts là où l'industrie est développée. Sans entrer dans le détail des industries, il est manifeste que le syndicalisme est un fait essentiellement urbain, et dès lors tend, semble-t-il, à accroître l'avantage relatif des salaires urbains ou des régions urbanisées »².

Mais en fait un autre phénomène intervient, ce que, dans le schéma qu'ils proposent de la stratégie syndicale, les auteurs appellent l'« effet B », qui est la reconnaissance par les salariés de leur solidarité : « (les dirigeants des syndicats nationaux) ... ont un intérêt majeur à maintenir entre leurs troupes une forte solidarité, ce qu'ils ne peuvent faire qu'en réclamant les mêmes avantages pour tous. Leur tactique consiste donc, soit à promouvoir une action nationale, soit à lancer en avant les travailleurs d'une région leader,

1. Pour ces deux coefficients de corrélation, mêmes remarques que page 137, note 1.

2. J. MARCHAL et J. LECAILLON, *op. cit.*, p. 339.

puis à mettre en œuvre systématiquement une stratégie de diffusion. En France, toute la politique de réduction des abattements de zone relève de ce comportement ».

Il nous semble que l'importance respective de ces deux « effets » dépend étroitement de la cohésion et de la force du syndicalisme : l'effet de nivellement ne sera prononcé que si le mouvement syndical pris dans son ensemble dispose d'une puissance considérable dans la société et constitue même une des forces politiques majeures du pays.

La force collective du groupe ouvrier nous a paru en définitive le facteur principal qui détermine le niveau relatif du salaire dans une région. Quelques-unes des explications que nous avons rejetées précédemment à titre d'explication principale ont pourtant sans doute une part de vérité.

Il nous a semblé que les différences de coût de la vie entre régions étaient trop minimes en France pour être considérées comme la cause majeure des disparités géographiques de salaires : ces écarts existent néanmoins et ils pourraient fort bien être la cause de certaines déviations par rapport aux relations d'ensemble que nous venons d'observer.

Quant à l'explication par les déséquilibres géographiques de l'offre et de la demande de travail, on serait tenté de l'invoquer, elle aussi, pour rendre compte de certaines exceptions à la relation entre le niveau régional du salaire d'une part, et, d'autre part, la proportion de salariés dans la population et la concentration urbaine. Mais s'agit-il alors d'exceptions à la « règle » que le niveau relatif des salaires serait essentiellement fonction de la force relative du groupe ouvrier ? Nous avons déjà vu qu'il était sans doute faux d'opposer une explication mécaniste du niveau des salaires par la loi de l'offre et de la demande à une explication sociologique (par la force du groupe ouvrier)¹. L'excès d'offre de travail, c'est-à-dire le chômage, ou au contraire la pénurie de main-d'œuvre *peuvent* être considérés comme des éléments de faiblesse ou de force pour le groupe ouvrier. Nous avons seulement supposé que ces éléments étaient secondaires et que la force du groupe ouvrier dans une région était avant tout fonction de la structure sociale et de la forme de l'habitat.

Quant à l'explication par les particularités régionales de la structure industrielle, nous n'avons guère pu, à vrai dire, faute d'instruments statistiques suffisamment précis², en apprécier le bien-fondé. Il est très probable qu'un examen plus détaillé que celui que nous avons pu faire montrerait une relation entre le niveau du salaire dans une région et la nature des industries ou le caractère plus ou moins moderne de leur équipement. Il se peut même que la relation soit assez étroite.

1. Cf. p. 126.

2. Cf. p. 117.

Mais il faudrait expliquer alors pourquoi les industries les plus « payantes » et pourquoi les entreprises les plus modernes se situent assez généralement dans les régions où les salariés représentent la proportion la plus élevée de la population, et dans les villes les plus importantes.

La structure géographique de l'industrie elle-même ne s'adapte-t-elle pas à long terme aux disparités de la force du groupe ouvrier? Ainsi l'industrie de la soie paye des salaires relativement peu élevés : ce fait n'est pas inscrit à tout jamais dans la nature des choses. Il est dû, dira-t-on, à la forme actuelle de cette industrie en France qui la rend incapable de payer des salaires égaux à ceux de beaucoup d'autres industriels. Soit, mais pourquoi en est-il ainsi? N'est-ce pas parce que cette industrie s'est installée depuis plus d'un siècle dans les régions rurales qui entourent l'agglomération lyonnaise? Là elle a trouvé une main-d'œuvre particulièrement peu exigeante et peu susceptible de s'organiser fortement. Le fait d'être protégées de toute pression ouvrière a dispensé les entreprises du progrès et des efforts de renouvellement. Beaucoup d'entre elles se servent encore d'un matériel construit au ^{xix}^e siècle. A l'intérieur même de cette industrie, on constate des disparités techniques entre régions qui correspondent aux disparités de salaires. Les machines sont généralement plus modernes dans les usines situées à Lyon, car dans cette ville les entrepreneurs ont bien dû s'adapter à une main-d'œuvre plus exigeante, et se rendre capables de payer des salaires un peu supérieurs à ceux de l'Ardèche ou du Bas-Dauphiné¹.

Le fait que les niveaux relatifs des salaires dans les diverses régions de France en 1954 correspondent si bien à la force du groupe ouvrier manifeste la carence assez générale de l'esprit d'entreprise chez les « entrepreneurs » français depuis la fin du ^{xix}^e siècle. Des chefs d'entreprise moins préoccupés de progresser que de conserver ne sont incités à innover que sous la contrainte de forces extérieures, telles que la concurrence étrangère ou encore la pression collective des salariés.

Le tableau que nous venons de faire n'est-il pas en train de se périmer? La rapide croissance de l'économie française durant les toutes dernières années manifeste-t-elle un réveil de l'esprit d'entreprise? Du seul fait qu'il procède par grandes unités, le « néo-capitalisme » qui en est l'agent s'adapte moins à la structure sociale locale qu'il ne la transforme.

Mais la plupart des régions caractérisées depuis longtemps par un retard économique général et par une infériorité marquée des salaires restent en dehors de ce courant d'expansion. Une réduction autoritaire, progressive,

1. Les tissages automatiques sont surtout nombreux à Lyon et dans deux localités proches de Grenoble, Voiron et Vizille.

mais effective des disparités géographiques de salaires dans l'ensemble de la France. c'est-à-dire la hausse forcée des salaires dans ces régions, ne pourrait-elle pas suppléer à la force du groupe ouvrier ici défaillante et contraindre à progresser les secteurs retardataires de l'industrie?

Pour pouvoir répondre à cette question, il nous faut d'abord examiner les conséquences des disparités géographiques de salaires sur les déplacements des facteurs de la production.

CHAPITRE IV

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET LES MOUVEMENTS DES FACTEURS DE PRODUCTION

Théoriquement, une différence de salaires entre deux régions doit avoir deux conséquences majeures sur la répartition des facteurs de la production :

1^o La main-d'œuvre aura tendance à émigrer de la région où les salaires sont les plus faibles vers celle où ils sont plus élevés;

2^o Les capitaux, au contraire, afflueront vers la région où les salaires plus faibles leur assureront normalement une rentabilité supérieure.

Ces deux mouvements en sens inverse tendront à supprimer la disparité des salaires qui les a fait naître : tel est le mécanisme de rajustement spontané des déséquilibres sur le marché du travail qui fonctionnerait dans une économie suffisamment conforme aux hypothèses de la théorie classique, c'est-à-dire suffisamment concurrentielle.

Mais nous avons constaté qu'en fait les écarts de salaires entre régions sont remarquablement persistants et que, depuis le XIX^e siècle, on ne remarque pas de véritable tendance à l'atténuation des disparités géographiques de salaires¹. Ces constatations font douter de la réalité ou de l'efficacité du mécanisme que l'on vient de mentionner.

Nous voudrions rechercher ici, en observant la réalité aussi précisément que le permettent des instruments statistiques assez imparfaits, en quoi et pourquoi ce mécanisme de correction spontanée des déséquilibres sur le marché du travail ne fonctionne pas correctement dans l'économie française actuelle.

1. Voir p. 69.

SECTION I

DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES ET MIGRATIONS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

D'après le schéma que nous venons de rappeler, le lien entre ces deux phénomènes est à double sens :

Les dénivellations de salaires doivent orienter les travailleurs vers les régions où la rémunération du travail est la plus élevée; les migrations de main-d'œuvre apparaissent alors comme une *conséquence* des disparités de salaires.

Réciproquement, les migrations, en modifiant l'équilibre géographique de l'offre et de la demande de travail, doivent déformer la structure géographique des salaires dans le sens d'une réduction des disparités initiales.

§ 1. Les migrations (intérieures) considérées comme une conséquence des écarts géographiques de salaires

Il n'existe pas actuellement en France d'instrument statistique qui permette de connaître directement les déplacements géographiques de la main-d'œuvre salariée, ou même de la population active en général. Du moins est-il possible d'utiliser la statistique des migrations d'électeurs qui doit en donner une image suffisamment approchée, surtout si l'on prend soin de ne pas tenir compte des électeurs les plus âgés parmi lesquels se trouvent un grand nombre de personnes inactives.

La statistique des migrations d'électeurs comporte une répartition en quatre tranches d'âge : 21 à 29 ans — 30 à 44 ans — 45 à 59 ans — 60 ans et plus. L'examen détaillé des balances migratoires par département, pour chaque tranche d'âge, et pour les années 1950, 1951 et 1952¹ montre que les migrations des éléments jeunes et des éléments âgés de la population prennent très fréquemment des directions inverses. Quelques départements du Midi de la France, notamment, paraissent attirer un grand nombre de retraités, alors que de nombreux jeunes quittent ces départements pour chercher ailleurs du travail. Chose curieuse, pour le groupe d'âge de 45 à 60 ans, le sens des migrations s'apparente plutôt à celui du groupe d'âge

1. *Études statistiques*, janvier-mars 1956, pp. 47 et 48.

supérieur qu'à celui des groupes plus jeunes, signe sans doute qu'un assez grand nombre de personnes se dirigent, avant même d'avoir atteint l'âge de la retraite, vers la région où elles veulent finir leurs jours : il est probable que ce déplacement correspond, soit à une diminution d'activité, soit à un changement d'activité, par exemple passage de la situation de salarié à celle de petit commerçant. Leur déplacement n'est alors pas dicté par la situation du marché du travail ni par le niveau des salaires dans la région où ils immigreront.

En revanche, pour les deux tranches d'âge les plus jeunes, les migrations ont généralement le même sens. Nous ne retiendrons donc que les deux groupes d'âge les plus jeunes, correspondant aux électeurs de 21 à 44 ans.

Pour vérifier que, pendant une période, les migrations de la population active ont bien été déterminées par la structure des salaires, le moyen le plus juste serait sans doute de tenir compte du niveau des salaires au cours de chacune des années qui constituent la période. Mais, faute de données pour l'année 1950, nous avons préféré retenir deux années qui encadrent la période que concernent les données de la statistique des migrations électorales : 1947 et 1954. Cela paraît d'autant plus légitime que la carte des salaires en France ne s'est guère modifiée de 1947 à 1954. Il est d'ailleurs permis de penser que la structure des migrations au cours de cette dernière période n'est pas très différente de celle de l'ensemble des années 1950, 1951 et 1952.

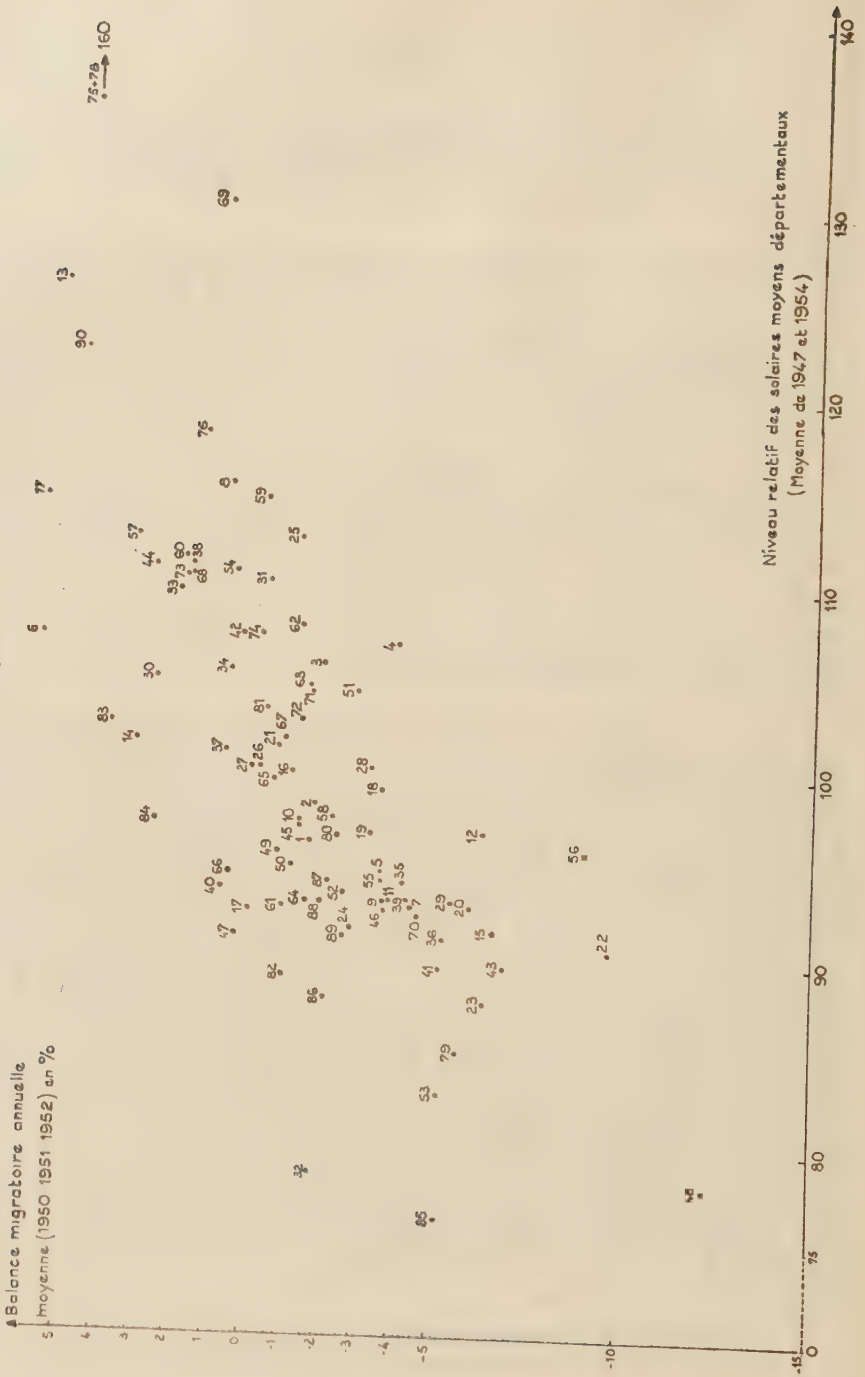
Nous avons exprimé, pour 1947 et 1954, le salaire moyen de chaque département en pourcentage de la moyenne de tous les départements, et nous avons pris la moyenne de ces deux pourcentages : c'est cet indice que le graphique n° 17 (p. 146) porte en *abscisse*. En *ordonnée*, nous avons porté la balance migratoire annuelle moyenne nette, par département, des électeurs de 21 à 44 ans pour les années 1950, 1951 et 1952; les balances sont exprimées en pourcentage de la population totale du groupe d'âge considéré.

On observe une corrélation positive assez nette entre les deux phénomènes : on émigre principalement vers les régions à salaires élevés. Il est à noter cependant que, dans la région parisienne, où les salaires sont de loin les plus élevés, l'immigration paraît moins forte que dans les Alpes-Maritimes où les salaires sont pourtant médiocres. Le phénomène inverse est plus net : toutes les régions d'émigration particulièrement intense (au moins 5 % d'émigration) présentent des salaires très faibles.

Une étude récente de M. Goreux a mis en lumière les relations très nettes qui existent en France depuis le milieu du XIX^e siècle entre les migrations agricoles et le niveau des salaires agricoles et industriels¹. Il note même

1. L. M. GOREUX, « Les migrations agricoles en France depuis un siècle et leur relation avec certains facteurs économiques », *Études et Conjoncture*, avril 1956.

GRAPHIQUE N° 17



que l'élasticité de ces migrations par rapport aux salaires a augmenté sur l'ensemble de la période de 1862-1953. Il serait intéressant de pouvoir vérifier cette remarque à l'aide de données comparables à celles que nous avons utilisées. Ces données font malheureusement défaut.

La corrélation indéniable que manifeste le graphique n° 17 ne prouve d'ailleurs pas que les migrations soient *principalement causées* par les dénivellations de salaires : l'impossibilité de trouver ou de retrouver un emploi sur place et l'espoir d'en trouver un dans telle autre région priment peut-être dans la plupart des cas concrets, la considération du salaire¹. Les migrations de la population active s'orientent principalement vers les grands centres industriels où il se trouve que les salaires sont les plus élevés; cela est peut-être moins dû à cette supériorité des salaires qu'au fait que, comme on le verra plus loin, les investissements et donc l'offre d'emploi sont surtout importants dans les régions déjà fortement industrialisées. Le mobile véritable des migrations de travailleurs n'est peut-être pas principalement le désir de gagner un plus haut salaire, contrairement à ce que suppose la théorie traditionnelle qui fait dépendre les déplacements des facteurs de production de l'importance des rémunérations. En tout cas, en ce qui concerne la direction qu'elles prennent, les migrations sont bien conformes à ce qu'indique cette théorie.

§ 2. Effets des migrations sur la structure géographique des salaires

L'immigration des travailleurs dans une région exerce théoriquement un effet déprimant sur le niveau local des salaires. Au contraire, l'émigration hors d'une région, en réduisant l'offre de travail, doit exercer un effet stimulant.

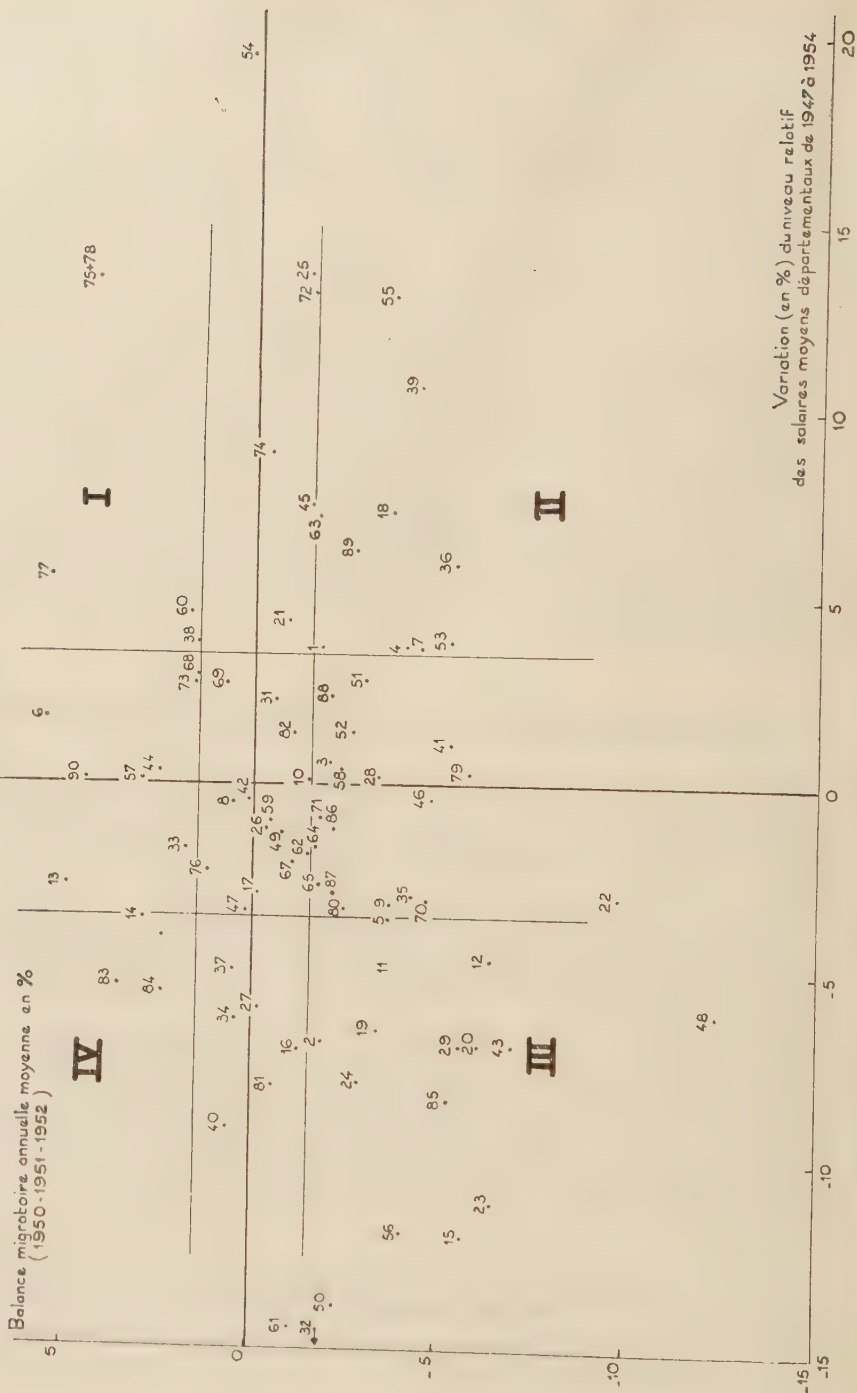
L'observation de l'évolution des salaires dans chaque département de 1947 à 1954² révèle-t-elle une baisse du niveau relatif des salaires dans les départements d'immigration et une hausse de ce niveau dans les départements d'émigration?

Comme, dans l'ensemble, on vient de le voir, les régions d'immigration sont celles qui présentent de hauts salaires et les régions d'émigration, celles où les salaires sont les plus bas, la question posée équivaut à demander si les migrations ont eu pour conséquence une réduction des disparités de salaires entre régions de 1947 à 1954. Or, nous savons qu'il n'en est rien

1. Tel est le sentiment de l'auteur d'une étude publiée par la Commission économique pour l'Europe (*Étude sur la situation économique de l'Europe en 1955*, Genève, 1956).

2. Voir en annexe, p. 186, la carte qui figure l'évolution du niveau relatif des salaires dans chaque département, de 1947 à 1954,

GRAPHIQUE N° 18



et que les disparités géographiques de salaires ont au contraire augmenté au cours de cette période¹. Nous pouvons donc d'avance répondre négativement à la question posée.

Le rapprochement dans les divers départements de la balance migratoire et de l'évolution des salaires entre 1947 et 1954 présente cependant un intérêt : il peut éclairer le caractère de l'évolution économique récente de telle ou telle région.

Le graphique n° 18 comporte :

— *en abscisse* : la variation en pourcentage du niveau relatif² des salaires de 1947 à 1954 dans chaque département; il s'agit des salaires moyens de l'ensemble des salariés masculins;

— *en ordonnée* : la balance migratoire du département (en %).

Le « nuage » de points que l'on obtient est assez dispersé et ne révèle pas une tendance bien marquée : il s'étire cependant plutôt dans la direction contraire à celle que ferait attendre le schéma théorique rappelé plus haut. En effet, dans les départements d'où l'émigration a été la plus intense, le niveau relatif des salaires a, dans la plupart des cas, baissé sensiblement.

Les lignes perpendiculaires tracées sur le graphique déterminent des zones dont certaines nous paraissent intéressantes à examiner.

La zone I correspond à une immigration relativement importante (plus de 1,5 %) et à une hausse sensible du niveau relatif des salaires (plus de 3 %). On y trouve les régions où apparemment l'offre de travail s'est accrue tout en restant en retard par rapport à la demande, puisqu'une forte immigration n'a pas empêché une hausse du niveau relatif des salaires : il s'agit des régions qui constituent les pôles de développement les plus actifs de l'économie française, celles où la croissance industrielle précède et entraîne l'accroissement de la population active. On y trouve d'abord les départements de la région parisienne : l'ensemble Seine et Seine-et-Oise, la Seine-et-Marne et l'Oise. L'Isère y est également, mais à la limite de la zone.

Dans la zone II se trouvent des départements où une émigration importante a été accompagnée d'une hausse sensible du niveau relatif des salaires.

Ce sont : l'Ain (1), l'Ardèche (7), le Cher (18), l'Indre (36), le Jura (39), la Mayenne (53), la Meuse (55), le Puy-de-Dôme (63), l'Yonne (89).

L'émigration hors de ces départements a-t-elle été la cause déterminante de la hausse des salaires? On peut en douter lorsqu'on remarque que cette

1. Cf. p. 73 et 74.

2. Par niveau relatif nous entendons le salaire moyen exprimé en pourcentage de la moyenne arithmétique de la série des salaires moyens départementaux.

émigration a été relativement modérée par rapport à celle qu'ont connue les départements du groupe suivant.

La *zone III* comprend les départements où une émigration importante n'a pas empêché une baisse sensible du niveau relatif des salaires.

Ce sont :

— tout d'abord, plusieurs départements du Sud-Ouest : l'Ariège (9), l'Aude (11), l'Aveyron (12), le Gers (32), la Dordogne (24);

— puis des départements du Massif Central : le Cantal (15), la Corrèze (19), la Haute-Loire (43) et la Lozère (48);

— la Vendée (85) et deux départements bretons : le Morbihan (56) et le Finistère (29)¹;

— l'Aisne et la Somme, qui se situent à la limite de la zone; l'ensemble de ces deux départements paraissent constituer une dépression assez remarquable entre les deux plus grandes régions industrielles de France.

Enfin la *zone IV* comprend les quelques départements où une forte immigration a été accompagnée d'une baisse du niveau relatif des salaires. Il s'agit de trois départements du Midi : le Gard (30), le Var (83) et le Vaucluse (84), et du Calvados (14). On peut se demander pourquoi l'immigration dans ces départements a été si importante². Le niveau des salaires ne peut en être la cause : il était déjà médiocre au début de la période pour les trois départements du Midi. Inversement l'immigration a bien pu être une cause déterminante de la baisse d'ailleurs relativement modérée des salaires.

SECTION II

LES DISPARITÉS DE SALAIRES ET L'ORIENTATION GÉOGRAPHIQUE DES INVESTISSEMENTS

La localisation des investissements obéit à des facteurs complexes. Même si elle est guidée uniquement par la recherche de la plus grande rentabilité, les facteurs dont dépend cette rentabilité sont nombreux; ce sont tous ceux qui déterminent le prix de revient et le prix de vente d'un produit. Le coût

1. A noter que les Côtes-du-Nord (22) et l'Ille-et-Vilaine (35) se situent très près de cette zone : une émigration importante n'a pas empêché une baisse assez sensible du niveau relatif des salaires (près de 3 % dans les deux cas).

2. Pour trois de ces départements, on serait tenté de voir dans le caractère attrayant du climat l'une des causes de cette immigration, mais l'explication ne pourrait valoir pour le quatrième.

du travail n'est pour chaque entreprise qu'un des éléments du coût de production à côté du prix des terrains ou des loyers, du prix des matières premières, du prix de l'énergie, etc. Cependant, étant donné la grande diversité dans la nature des productions, la théorie classique affirme que les capitaux trouveront normalement dans une région des emplois d'autant plus rentables que le niveau relatif des salaires y est plus faible. S'il existe donc une disparité de salaires entre deux régions, les capitaux s'investiront de préférence dans celle où les salaires sont les plus bas. Ces investissements nouveaux provoqueront un accroissement de la demande de travail et, par là même, une hausse des salaires.

De même que les migrations de travailleurs, la localisation des investissements devrait donc d'abord apparaître comme *une conséquence* des disparités de salaires entre régions, puis comme *une cause* de leur réduction.

§ 1. Effets des disparités géographiques de salaires sur la localisation des investissements

Aucune statistique ne permet de connaître en France le montant total des investissements réalisés dans chaque région ou département; on en est réduit à des indications qui reflètent très imparfaitement l'importance des investissements.

La statistique des permis de construire, publiée depuis quelques années par le Ministère de la Reconstruction et du Logement, permet de connaître, par département, la surface des constructions industrielles qui ont fait l'objet d'un permis de construire délivré par le Ministre. Il ne s'agit malheureusement que des usines d'une surface égale ou supérieure à 500 mètres carrés ou devant occuper plus de cinquante salariés. C'est donc là un indice de l'investissement à la fois assez imparfait et incomplet.

Nous pouvons également nous fonder sur un autre indice plus partiel et plus imparfait encore, mais qui a l'avantage d'être influencé, non seulement par la création d'installations industrielles, mais aussi par la modernisation d'installations existantes : il s'agit de l'accroissement de la consommation d'électricité à haute tension par l'industrie d'après la statistique que publie chaque année l'Électricité de France. Certaines industries, en particulier l'électrochimie ou l'électrométallurgie, consomment une quantité d'énergie électrique qui n'est guère proportionnée à l'importance de leurs installations ni au nombre d'emplois salariés qu'elles offrent.

On ne pourrait donc se fier à ces données pour mesurer l'importance des investissements industriels effectués dans un département en particulier. Mais s'il s'agit seulement de savoir s'il existe une relation d'ensemble entre le niveau des salaires dans une région et l'importance des investissements, et

surtout quel est le sens de cette relation, nous pouvons, semble-t-il, utiliser la série de ces données : si vraiment les départements à salaires faibles attirent proportionnellement plus d'investissements que les départements à salaires élevés, on doit également constater que, *dans l'ensemble*, la consommation d'électricité à usage industriel s'y est accrue davantage.

Ces deux indices de l'investissement sont très imparfaits : nous les utiliserons simultanément. Les conclusions que l'on sera tenté de dégager de l'observation de chacun de ces indices auront une valeur accrue s'il existe entre elles une concordance suffisante.

Nous avons rapporté au nombre de la population active dans chaque département ¹ la surface des constructions industrielles ayant fait l'objet d'un permis de construire délivré par le Ministre de 1949 à 1951 ², d'une part et, d'autre part, le nombre de kilowatts d'électricité à haute tension dont s'est accrue la consommation industrielle dans chaque département.

Les deux graphiques suivants comportent ces deux quotients respectifs *en ordonnée*.

En abscisse, nous avons porté le niveau relatif des salaires dans chaque département ³.

Le graphique établi à l'aide du premier indice comporte un « nuage » de points assez dispersé, mais dont la tendance est suffisamment claire : dans l'ensemble, c'est dans les départements où les salaires sont les plus élevés que l'importance des constructions industrielles par personne active est la plus grande.

Le deuxième graphique, qui concerne l'accroissement de la consommation d'électricité est, à première vue, un peu moins net. Mais, si l'on excepte les quelques départements de montagne où cette hausse très considérable est certainement due à la nature particulière des industries (électrochimie, électrométallurgie), le sens de la tendance est indéniablement le même ⁴ : l'accroissement de la consommation d'électricité de 1947 à 1954 est généralement plus fort pour les départements à salaires élevés que pour les départements à salaires faibles.

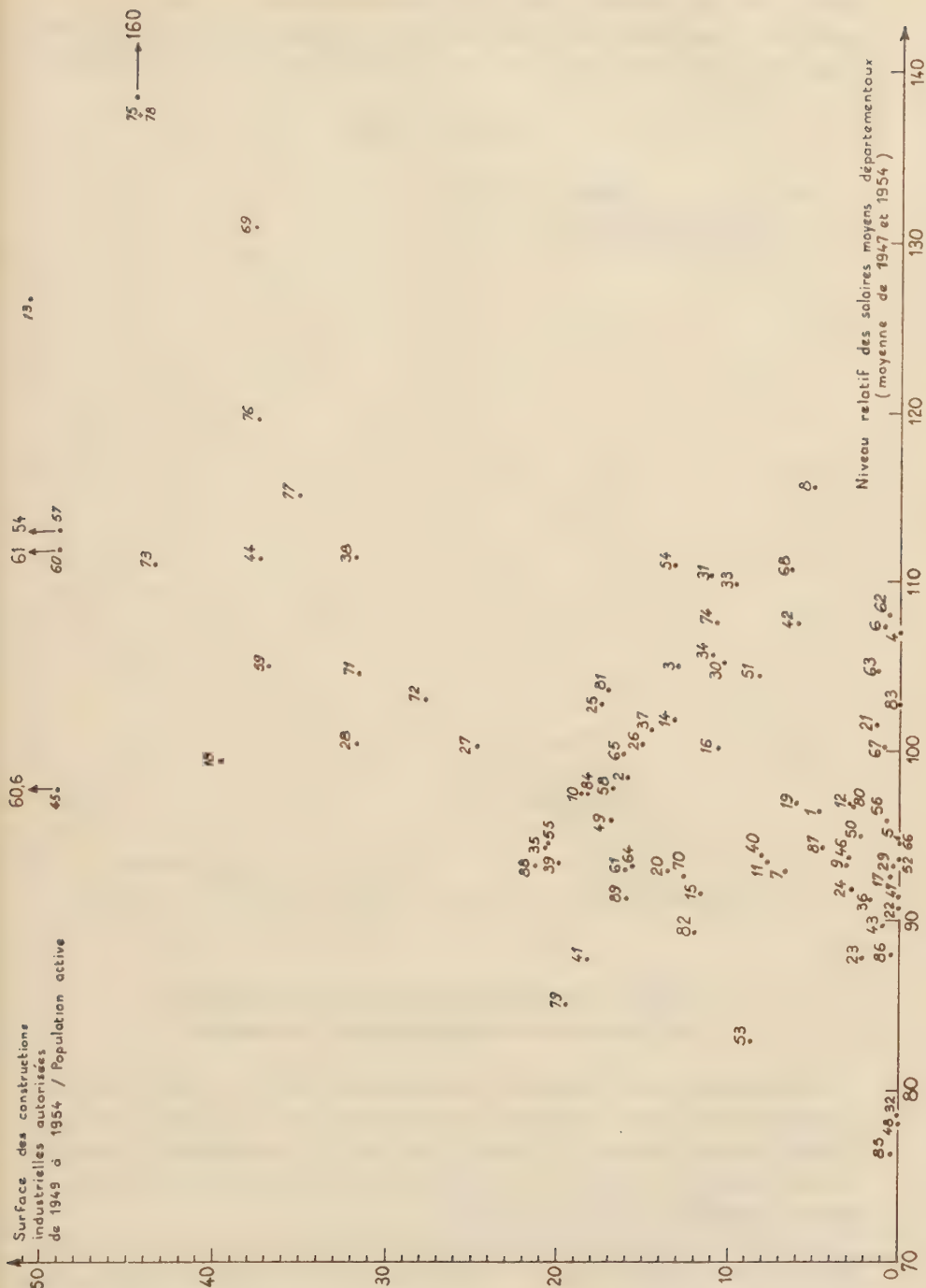
Autant l'orientation des mouvements de main-d'œuvre a paru conforme au schéma théorique de correction des déséquilibres géographiques, autant la

1. D'après le recensement de 1954.

2. Ces données ne sont publiées que depuis 1949.

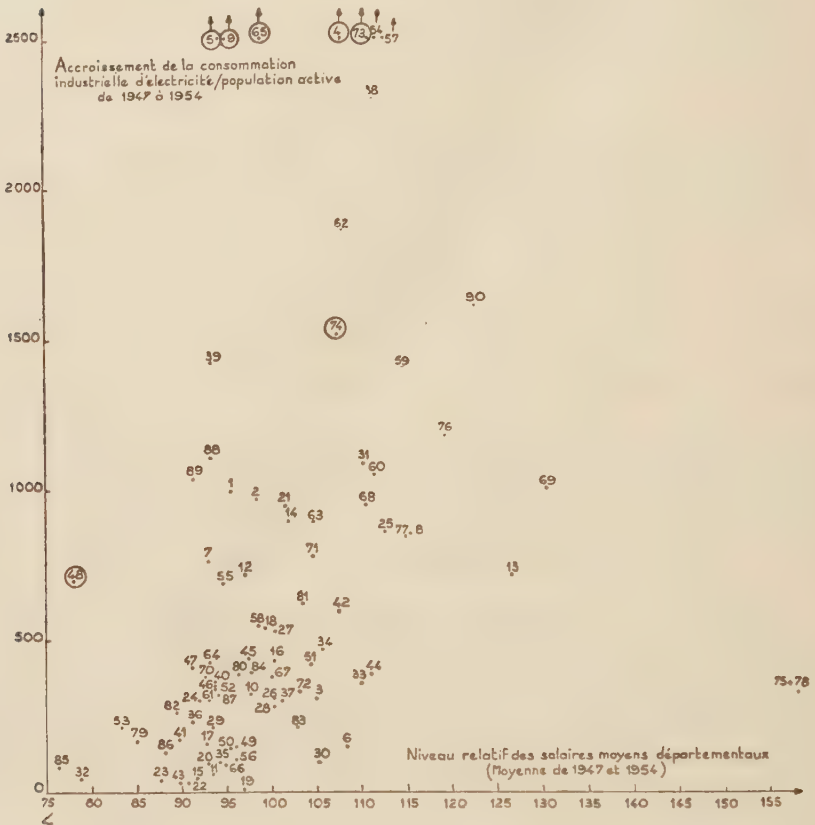
3. Comme dans la section 1 de ce chapitre, il s'agit de la moyenne des deux niveaux relatifs calculés en 1947 et en 1954.

4. Sur le graphique, nous avons entouré d'un cercle le numéro des départements dont c'est certainement le cas. Il s'agit des Basses-Alpes (4), des Hautes-Alpes (5), de l'Ariège (9), de la Lozère (48), des Hautes-Pyrénées (65), de la Savoie (73) et de la Haute-Savoie (74).



localisation des capitaux de 1947 à 1954 semble lui avoir été contraire. Non seulement on ne remarque pas de préférence des capitaux pour les départements à salaires faibles, mais c'est le mouvement inverse que l'on constate.

GRAPHIQUE N° 20

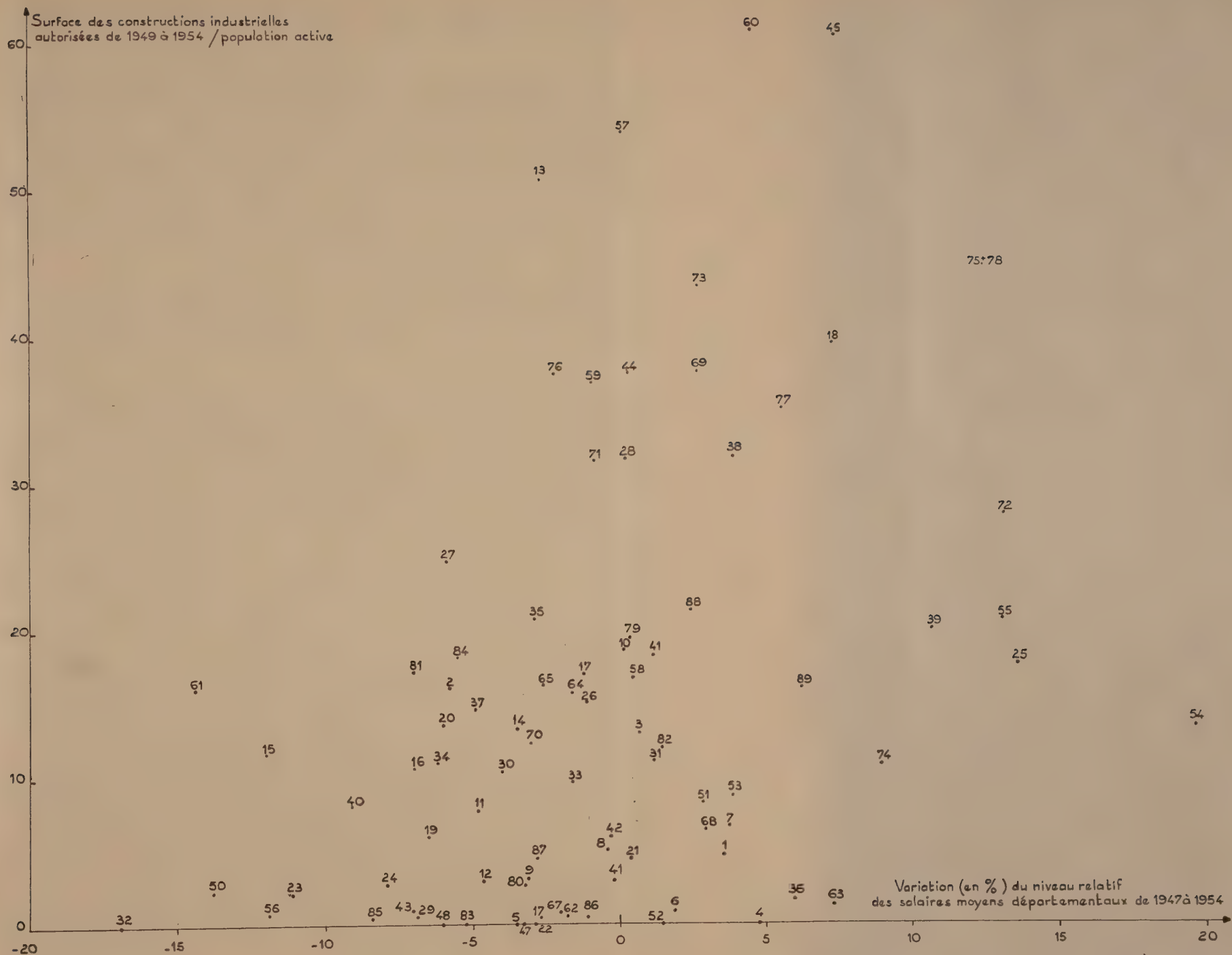


§ 2. Effets de la localisation des investissements sur la structure géographique des salaires

Les investissements nouveaux se traduisent par la création d'emplois supplémentaires, d'abord au cours de leur réalisation, puis normalement une fois qu'ils sont effectués. Ils doivent donc exercer une influence stimulante sur la demande de travail et tendront à élever le niveau des salaires dans la région intéressée.

Cet effet est visible sur les deux graphiques suivants. Ce sont bien dans l'ensemble les départements où les constructions industrielles ont été les plus

GRAPHIQUE N° 21



importantes, et où l'accroissement de la consommation industrielle d'électricité a été proportionnellement le plus fort, que le niveau relatif des salaires s'est élevé au cours de la période considérée.

Beaucoup plus que les mouvements migratoires, la localisation des investissements paraît responsable des variations de la structure géographique des salaires de 1947 à 1954. C'est essentiellement la « mauvaise » orientation géographique des investissements qui est à l'origine de l'accroissement des disparités de salaires entre régions. C'est en vain qu'on accuserait l'insuffisante mobilité des travailleurs en France. Si un plus grand nombre de travailleurs avaient pu affluer à Paris depuis la guerre, il est fort probable qu'il s'en serait suivi non une réduction de l'écart de salaire entre Paris et la province, mais une croissance plus rapide encore de l'industrie parisienne.

N'y a-t-il pas contradiction entre le caractère sociologique de l'explication de la structure géographique des salaires proposée au chapitre précédent, et l'affirmation que l'importance des investissements dans une région de 1947 à 1954 a été une cause de la variation du niveau relatif des salaires de cette région?

Notons d'abord que les variations dont il s'agit sont assez minimes. Elles n'empêchent pas une grande ressemblance entre la carte des salaires en France en 1947 et la même carte en 1954¹. Sauf exception, la répartition géographique des investissements n'a donc pu être la cause que de variations superficielles, précisément parce que le degré de concentration urbaine, la proportion de salariés dans la population, bref la structure sociale de chaque région en France n'a pas généralement subi de transformations très profondes au cours d'une période aussi brève.

Le développement des investissements dans une région, c'est-à-dire normalement le progrès de l'industrialisation, engendre, entre autres, deux conséquences sur le marché du travail :

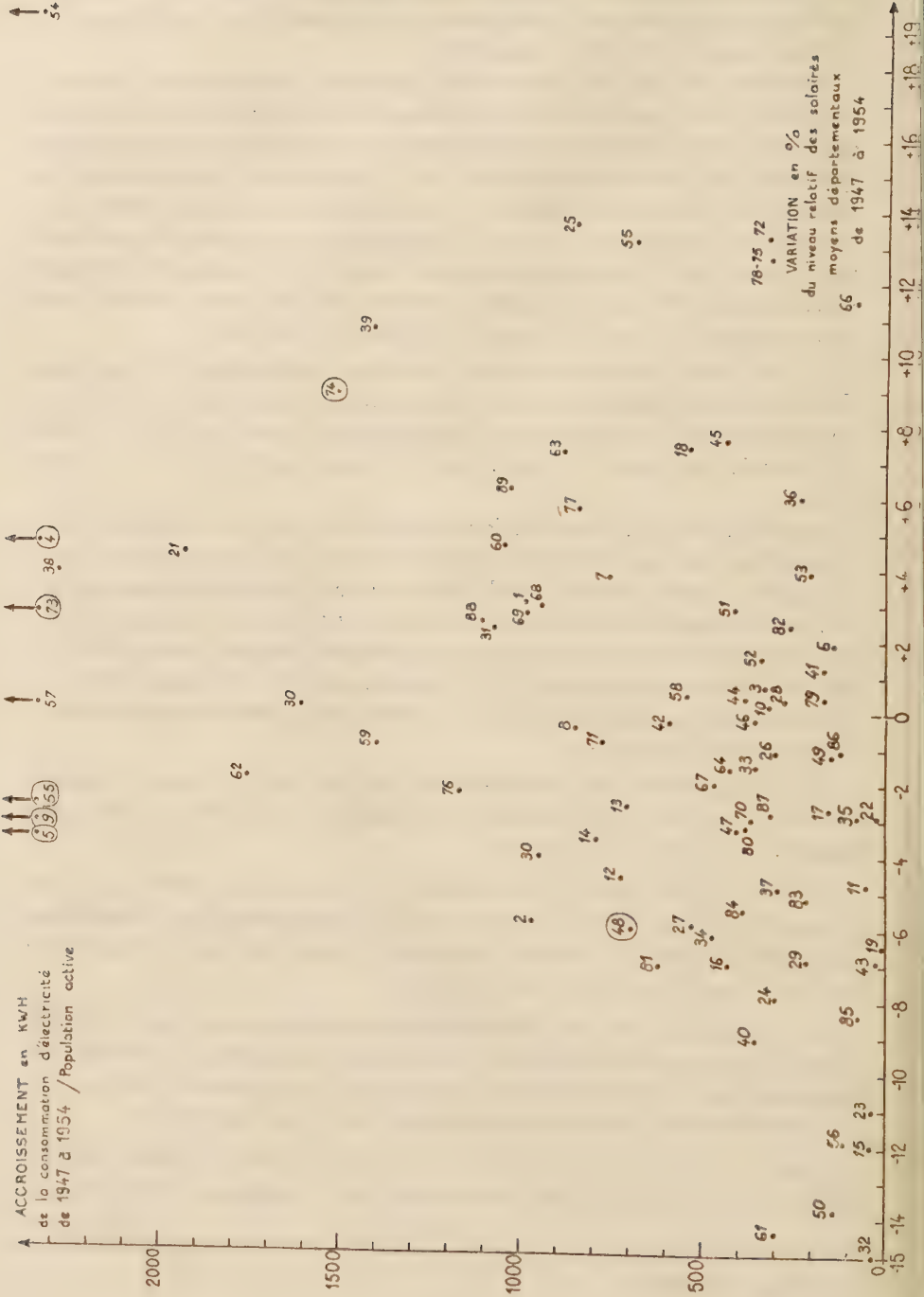
1^o Il se traduit par un accroissement de la demande de travail de la part des entrepreneurs. Or, nous avons vu qu'il était peut-être juste de considérer le rapport de l'offre à la demande de travail comme un facteur secondaire de la force du groupe ouvrier dans la région;

2^o Le développement de l'industrialisation transforme peu à peu la structure sociale d'une région en augmentant notamment la proportion de salariés dans la population, le plus souvent en accentuant la concentration urbaine. Ces modifications sont de nature à accroître la force du groupe ouvrier.

Nous ne voulons pas examiner ici quels ont pu être en France depuis la guerre les facteurs les plus déterminants de la localisation industrielle. Il

1. Cartes en annexe.

GRAPHIQUE N° 22



n'est pas non plus question de nier que, toutes choses étant égales par ailleurs, les capitaux s'investissent de préférence dans des régions à salaires faibles plutôt que dans des régions où les salaires sont élevés. Étant donné le cadre de notre étude, il nous suffit de constater que les investissements industriels ne préfèrent pas aujourd'hui en France les régions à salaires faibles, sans doute parce que précisément, toutes choses ne sont pas égales par ailleurs. Et qu'il ne paraît pas possible de compter sur les réactions spontanées de l'économie pour introduire plus d'égalité dans la structure géographique des salaires.

CONCLUSION

Qu'une égalisation géographique des salaires soit rationnelle du point de vue social, nous pensons l'avoir montré lorsque nous avons fait ressortir la tendance au nivellement géographique des prix et du coût de la vie et la faiblesse des écarts qui doivent subsister aujourd'hui à cet égard.

Mais serait-elle également rationnelle au point de vue économique? Oui, répondent certains, si elle résulte des déplacements spontanés de l'offre et de la demande de travail, mais non si elle est réalisée sous la contrainte d'une pression syndicale ou d'une obligation légale. Une égalisation ainsi imposée ruinerait le mécanisme de rajustement spontané des déséquilibres géographiques qui seul peut engendrer à long terme une égalisation des salaires dans des conditions économiquement saines; en tout cas, elle supprimerait un des rares facteurs favorables aux investissements dans certaines régions économiquement retardées et, plus généralement, à la décentralisation industrielle dont notre pays a grand besoin.

A cela on peut répondre :

I. La simple observation du passé suffit à faire douter qu'un mouvement puissant d'égalisation géographique des salaires puisse se produire spontanément à l'avenir. Nous avons constaté — c'était là la conclusion majeure de notre chapitre II — que, ni au ^{xix}^e siècle, ni au ^{xx}^e siècle, on ne constatait de véritable tendance à l'égalisation. Depuis 1947, les disparités se sont, au contraire, nettement accrues. Comment alors promettre que notre système économique engendrera spontanément l'égalité à l'avenir?

II. Cette absence de nivellement, ou même cette aggravation des disparités géographiques de salaires s'explique avant tout, nous l'avons vu dans notre dernier chapitre, par l'orientation des investissements, laquelle, au moins au cours des dix dernières années, n'est pas du tout conforme au schéma classique qui lie l'importance des investissements au niveau des salaires. Les capitaux ne paraissent pas s'investir de préférence dans les régions à salaires faibles, bien au contraire. Un nivellement artificiel des salaires paralyserait, dit-on, le mécanisme de rajustement des déséquilibres économiques inter-régionaux. Mais ce mécanisme ne fonctionne pas ou du moins ne fonctionne plus.

III. Il est vrai, en revanche, que les déplacements géographiques du facteur travail, c'est-à-dire les migrations de travailleurs paraissent s'orienter « correctement » au regard du schéma classique : ils vont, dans l'ensemble, des régions à bas salaires vers les régions à salaires élevés. Il y a là sans doute un facteur d'égalisation des salaires; ce facteur s'est révélé insuffisant, ces dernières années, pour empêcher une aggravation des disparités de salaires. On pourrait songer à le rendre plus efficace en favorisant de diverses manières la mobilité de la main-d'œuvre. Mais il n'est pas sûr que l'accroissement de la mobilité des travailleurs soit souhaitable, tant que l'on n'agit pas efficacement sur la localisation des investissements, non pas tant pour accroître la mobilité des capitaux que pour réformer la direction qu'ils prennent spontanément. Si la mobilité des travailleurs avait été plus grande ces dernières années, l'hyper-trophie de l'industrie parisienne se serait encore davantage accentuée; la pénurie de main-d'œuvre a été depuis la guerre le facteur essentiel de la décentralisation industrielle ou plutôt le frein le plus efficace de la centralisation¹.

Que les disparités de salaires ne suffisent pas à orienter les investissements dans un sens favorable à un meilleur équilibre géographique de l'économie française paraît un fait assez certain. Cela ne suffit évidemment pas à prouver qu'un nivellement autoritaire des salaires ne soit pas néfaste. Un tel nivellement, dira-t-on, priverait la main-d'œuvre de toute mobilité. Or celle-ci est nécessaire pour assurer une répartition géographique des travailleurs conforme aux besoins de l'économie. D'autre part, ajoutera-t-on, si les salaires de beaucoup de régions trop peu industrialisées n'étaient pas relativement bas, les capitaux s'y investiraient moins encore qu'aujourd'hui; il risque même de se produire une « désindustrialisation » dans la mesure où beaucoup d'entreprises, incapables de payer des salaires aussi élevés que dans d'autres régions, seront obligées de fermer leurs portes.

En fait, il paraît fort probable que le niveau des salaires est un facteur assez secondaire de la mobilité du travail. Dès aujourd'hui, en France, les migrations des travailleurs sont peut-être surtout déterminées par le manque d'emplois dans la région de départ et la possibilité de trouver un emploi ailleurs. Le nivellement géographique des salaires aurait simplement pour effet de faire dépendre la mobilité du travail uniquement de ce dernier facteur; rien ne prouve que celle-ci s'en trouverait sensiblement diminuée².

1. C'est ce que reconnaît un rapport de M. Jean FAUCHEUX, sous-directeur des Affaires industrielles à la Direction de l'Aménagement du territoire. Rapport cité dans l'*Usine nouvelle*, édition mensuelle, mars 1956.

2. En Allemagne Occidentale, où les disparités géographiques de salaires ont été fortement réduites, il ne semble pas que l'économie souffre d'une mobilité insuffisante des travailleurs.

Quant à la disparition des entreprises mal équipées qui ne subsistent que grâce à un niveau de salaires particulièrement bas, cela sera soit un mal, soit un bien, selon le contexte économique général de la région. S'il s'agit d'une région économiquement immobile, cela sera une perte de substance et la cause d'un chômage durable; si, au contraire, des possibilités de progrès s'offrent à cette région, l'élimination d'entreprises à faible productivité, à condition qu'elle ne soit pas trop brutale, sera bienfaisante. Elle permettra d'affecter la main-d'œuvre occupée par ces entreprises à des emplois plus productifs : loin d'être un recul, ce sera la condition d'un progrès.

Mais comment provoquer justement un afflux d'investissements nouveaux dans une région trop peu industrialisée? Compter principalement sur les bas salaires de cette région, c'est user d'un moyen non seulement, on l'a vu, assez inefficace, mais, semble-t-il, anormal et injuste : anormal, parce que, parmi tous les prix et parmi les différents éléments du prix de revient, le coût du travail paraît être le seul à varier systématiquement en fonction du degré d'industrialisation de chaque région; injuste, parce qu'il consiste à faire subventionner l'équipement des régions économiquement arriérées par une seule classe, celle des salariés et dans ces seules régions, alors que le problème d'un meilleur aménagement du territoire intéresse la société tout entière du pays tout entier.

La suppression de ces subventions injustes qui servent surtout à la conservation de structures périmées rendrait nécessaire un accroissement considérable de l'aide publique à l'industrialisation des régions qui souffrent d'un retard économique. Ce type de subvention positive aurait sur le précédent l'avantage d'être plus équitable et de pouvoir servir non pas à la préservation des entreprises existantes, mais uniquement à leur transformation et à la création d'équipements nouveaux.

C'est tout le sens de la politique d'aménagement du territoire qui est en cause. Nous n'avons pas ici la prétention de faire le tableau de ce que devrait être cette politique. Remarquons seulement qu'admettre la nécessité d'un aménagement du territoire, c'est accepter une véritable révolution au regard de la pensée économique traditionnelle qui refusait de mettre les structures en cause : on ne jugera plus des revenus à distribuer, c'est-à-dire des besoins qui seront satisfaits, en fonction de la structure, mais on jugera la structure en fonction des besoins. On ne dira plus : les salaires doivent ici rester faibles pour permettre à telle entreprise d'être conservée, mais : telle entreprise doit être transformée ou remplacée si elle ne peut satisfaire les besoins des travailleurs.

Il est donc indispensable que, dans l'ensemble de la France et à l'intérieur de chaque région, la politique d'aménagement du territoire ne soit pas orientée principalement par les préférences des entrepreneurs. De par leur métier, ces derniers sont habitués, non pas à juger la structure économique pour envisager

sa transformation, mais à considérer cette structure comme une donnée, le problème étant de savoir comment s'y adapter; ils jugent de l'intérêt économique d'une décision quelconque, non en fonction de son utilité sociale, mais de sa rentabilité pour l'entreprise. Or la nécessité même d'un aménagement du territoire découle précisément de l'insuffisance de ce dernier critère pour l'orientation des investissements. Enfin, l'aménagement du territoire est évidemment contraire à l'intérêt de beaucoup d'entrepreneurs, dans la mesure où il doit consister dans beaucoup de régions à transformer radicalement ou à remplacer par une structure nouvelle la structure industrielle existante.

La politique gouvernementale au cours de ces dernières années n'a guère voulu heurter ces intérêts. Mis à part un bref intermède en 1954 où il fut fréquemment question d'éliminer des « entreprises marginales », un des objectifs majeurs de la politique économique française depuis 1949-1950 semble avoir été d'empêcher ou de freiner l'élimination des très nombreuses entreprises mal équipées et incapables de soutenir une concurrence avec les entreprises modernes, mais en laissant cependant se développer librement les secteurs de l'économie qui se trouvaient dotés d'un certain dynamisme. Une des conditions de cette cohabitation d'unités de production archaïques avec d'autres très modernes est l'existence de disparités de salaires importantes.

Ces disparités entre régions ont été considérablement réduites, on l'a vu, après la Libération et jusqu'à la fin de 1947. Depuis lors, elles se sont progressivement accrues. Cette date correspond précisément à la crise du mouvement syndical en France. Il n'y a sans doute pas là un hasard. Parce qu'il était puissant, le mouvement syndical a pu imposer après la guerre une modification de la structure des salaires dans un sens plus égalitaire. Inversement, le soudain affaiblissement du syndicalisme français consécutif à la scission de 1947 a permis l'aggravation des inégalités.

On ne peut guère escompter que la structure géographique des salaires devienne plus égalitaire si cette transformation n'est pas imposée par une grande poussée de la masse des travailleurs comparable à celle qui s'est produite en France après la Libération, mais plus durable. Ce nivellement, à condition qu'il ne soit pas trop brutal, ne constituerait pas un contresens économique. Bien mieux, il obligerait à adopter les moyens les plus efficaces d'une politique d'aménagement du territoire directement ordonnée aux besoins des masses. Mais ceci encore implique un renversement de la conjoncture politique et sociale.

ANNEXES

TABLEAU 28

Évolution des abattements de zone légaux

(%)

À compter du						
19 juillet 1945	28 février 1949	1 ^{er} septembre 1950	1 ^{er} avril 1951	16 juin 1951	4 avril 1955	1 ^{er} avril 1956
0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	0,75	0,66	0,44
5	5	5	5	3,75	3,33	2,22
7	7	7	7	5,25	4,66	3,11
8	8	8	8	6	5,33	3,56
10	10	10	10	7,50	6,66	4,44
12	12	12	12	9	8	5,33
13	13	13	13	9,75	8,66	5,78
15	15	15		11,25	10	6,67
17	17	17		12,75	11,33	7,56
18	18					
20		18	15	13,5	12	8
22	20					
25						

TABLEAU 29

Écarts effectifs entre les taux de salaires horaires moyens de diverses zones et ceux de la zone sans abattement

Zones d'abattement au 1 ^{er} avril 1956	1947		1948			1949				1950			
	Juil.	Oct.	Fév.	Mai	Juil.	Janv.	Avr.	Juil.	Oct.	Janv.	Avr.	Juil.	Oct.
2,22.....	12,7	10,2	7,2	7,7	8,3	8,7	8,8	9,2	9,2	10,0	10,7	11,6	9,9
4,44.....	17,6	17,5	14,2	13,9	14,0	14,5	14,5	14,8	15,1	15,2	17,0	17,2	16,1
6,67.....	22,6	20,6	17,6	17,6	18,2	18,8	18,7	18,8	18,7	19,9	22,2	22,2	21,0
8 (a).....	24,9	23,9	21,9	22,4	22,8	23,1	23,0	23,4	22,9	23,7	26,2	26,4	24,0
Écart effectif moyen entre les salaires de la zone 0 et ceux du reste de la France (b)...	29,0	28,7	26,0	26,3	26,1	26,1	24,1						
	18,4	17,1	14,1	14,2	14,5	15,0	14,8	15,0	15,0	15,7	17,3	17,7	16,2

(a) Cette zone résulte de la fusion en février 1948 des deux zones les plus défavorisées.

(b) Pour le calcul de cet écart effectif moyen (exprimé en % des salaires de la zone 0), les différentes zones ont été affectées d'une pondération qu'on trouvera à la page 75, note 1.

TABLEAU 29. (Suite.)

Zones d'abattement au 1 ^{er} avril 1956	1951				1952				1953				1954			
	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.
2,22.....	10,7	10,9	9,8	8,4	9,7	10,6	11,1	11,3	11,7	12,6	12,6	13,0	13,3	12,7	13,0	13,1
4,44.....	17,4	16,9	16,7	15,1	15,6	16,4	16,8	17,1	17,8	18,2	18,4	18,5	18,4	17,4	17,6	17,5
6,67.....	22,4	24,1	21,2	19,8	20,3	21,0	21,4	21,5	21,7	22,7	22,6	22,8	22,8	20,9	21,2	21,1
8.....	25,9	24,1	23,9	22,5	23,5	24,2	24,3	24,5	25,0	25,7	25,8	26,1	25,6	23,6	23,5	23,4
Écart effectif moyen entre les salaires de la zone 0 et ceux du reste de la France.	17,4	17,3	16,4	14,9	15,7	16,3	16,9	17,1	17,6	18,3	18,4	18,1	18,1	17,4	17,7	17,6
Zones d'abattement ou 1 ^{er} avril 1956	1955				1956				1957				1958			
	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.	janv.	avr.	juil.	oct.
2,22.....	13,1	13,2	12,9	12,6	12,9	13,3	14,4	15,3	15,6	15,8	15,7	16,5	16,2	16,1	16,1	16,4
4,44.....	16,8	17,2	16,5	16,0	16,4	16,6	17,6	18,0	18,4	18,6	19,2	19,1	19,1	19,0	18,6	28,6
6,67.....	20,6	21,0	19,6	20,3	20,5	20,5	21,0	21,9	22,4	22,9	23,3	23,2	23,3	22,7	22,2	22,7
8.....	22,3	23,2	21,5	22,3	22,6	22,2	22,9	23,8	24,3	24,6	25,1	25,2	25,1	24,6	24,0	24,5
Écart effectif moyen entre les salaires de la zone 0 et ceux du reste de la France.	17,1	17,5	16,7	16,6	17,0	17,1	17,9	18,7	19,1	19,4	19,7	19,9	19,8	19,6	19,3	19,5

TABLEAU
Salaires et revenus salariaux annuels
(En millions)

	Salaire annuel moyen. Ensemble des salariés H + F 1	Montant annuel moyen par salarié		Revenu salarial annuel moyen = (col. 1 + col. 2 + col. 3) 4	Salaire annuel des ouvriers		
		des prestations d'assurances sociales 2	des prestations familiales (1) 3		H + F 5	F 6	H 7
1. Ain.....	339	16,8	43,9	400	303	237	329
2. Aisne.....	346	18,2	47,4	412	311	222	336
3. Allier.....	366	24,8	37,9	429	323	263	338
* 4. Alpes (Basses-).....	373	23,4	42,8	439	352	240	357
* 5. Alpes (Hautes-).....	330	15,7	50,0	396	307	228	319
6. Alpes-Maritimes.....	372	22,8	31,0	426	301	215	317
7. Ardèche.....	324	20,8	40,1	385	289	222	317
8. Ardennes.....	368	25,0	54,4	447	334	227	351
9. Ariège.....	331	21,6	42,0	395	293	223	300
10. Aube.....	318	21,9	31,2	371	277	227	330
11. Aude.....	321	18,0	44,6	384	277	211	285
12. Aveyron.....	328	18,6	41,4	388	303	213	318
13. Bouches-du-Rhône.....	429	33,6	44,3	507	354	232	374
14. Calvados.....	355	20,5	53,1	429	315	228	325
15. Cantal.....	300	17,6	34,2	357	274	175	295
16. Charente.....	332	16,6	34,9	383	284	240	294
17. Charente-Maritime.....	323	19,7	49,4	392	291	191	303
18. Cher.....	341	19,0	38,7	398	289	194	316
19. Corrèze.....	329	20,0	41,8	391	280	225	291
*20. Corse.....	319	33,7	53,4	406	278	181	282
21. Côte-d'Or.....	358	19,9	44,9	423	305	236	318
22. Côtes-du-Nord.....	326	16,4	41,9	384	292	218	299
23. Creuse.....	277	17,4	31,5	326	254	216	262
24. Dordogne.....	309	16,7	36,7	362	279	224	293
25. Doubs.....	396	22,0	52,2	470	319	250	345
26. Drôme.....	338	18,5	43,3	400	281	230	299
27. Eure.....	346	19,6	40,2	406	312	235	337
28. Eure-et-Loire.....	346	17,8	42,5	406	309	228	332
29. Finistère.....	318	20,9	40,4	379	294	207	305
30. Gard.....	348	25,4	44,4	418	297	193	318
31. Garonne (Haute-).....	372	25,2	39,3	436	303	216	322
*32. Gers.....	254	16,3	37,4	308	214	178	218
33. Gironde.....	371	21,5	37,5	430	315	235	335
34. Hérault.....	356	26,7	51,1	434	303	214	316
35. Ille-et-Vilaine.....	326	20,6	45,8	392	273	217	283
36. Indre.....	308	15,1	36,1	359	263	208	291
37. Indre-et-Loire.....	338	19,7	47,7	405	292	219	306
38. Isère.....	387	22,2	41,0	450	340	219	367
39. Jura.....	331	18,2	51,7	401	294	223	312
40. Landes.....	314	15,2	34,0	363	281	211	292
41. Loir-et-Cher.....	296	15,6	34,7	316	271	211	291
42. Loire.....	359	19,0	36,9	415	316	228	344
43. Loire (Haute-).....	292	15,0	37,0	344	257	215	276
44. Loire-Atlantique.....	389	23,8	57,9	471	345	235	361
45. Loiret.....	348	15,9	47,0	411	310	228	331
*46. Lot.....	317	19,4	45,6	382	265	204	283

* Département où l'effectif des salariés à temps complet dans l'industrie et le commerce est particulièrement important.
1. Sur la signification des données contenues dans cette colonne et sur les réserves à faire quant à leur exactitude.

moyens par département en 1954
(de francs)

	Salaires annuels moyens. Ensemble des salariés H + F 1	Montant annuel moyen par salarié		Revenu salarial annuel moyen = (col. 1 + col. 2 + col. 3) 4	Salaires annuels des ouvriers		
		des prestations d'assu- rances sociales 2	des prestations familiales (1) 3		H + F 5	F 6	H 7
47. Lot-et-Garonne	311	19,9	42,5	373	276	201	291
48. Lozère	275	23,5	62,4	361	255	212	256
49. Maine-et-Loire	327	19,1	44,6	391	278	221	297
50. Manche	304	21,4	46,0	371	277	202	286
51. Marne	363	23,9	45,3	432	315	241	333
52. Marne (Haute-)	332	20,8	53,8	407	306	210	319
53. Mayenne	294	15,2	41,8	351	257	213	265
54. Meurthe-et-Moselle	419	23,4	51,3	494	377	246	401
55. Meuse	346	19,3	47,4	413	316	205	336
56. Morbihan	325	21,7	48,6	395	298	225	304
57. Moselle	406	23,2	45,7	475	382	204	390
58. Nièvre	346	19,0	44,7	410	309	221	320
59. Nord	392	19,6	48,2	460	339	242	365
60. Oise	391	23,1	46,6	461	356	240	379
61. Orne	300	17,5	42,6	360	273	226	286
62. Pas-de-Calais	383	20,7	49,1	453	357	234	374
63. Puy-de-Dôme	382	22,5	40,0	444	335	295	345
64. Pyrénées (Basses-)	322	15,6	39,7	377	275	209	292
65. Pyrénées (Hautes-)	343	22,6	42,5	408	314	228	323
66. Pyrénées-Orientales	346	18,5	35,1	399	284	198	299
67. Rhin (Bas-)	344	25,4	43,8	413	296	218	313
68. Rhin (Haut-)	383	26,4	35,0	444	344	253	371
69. Rhône	431	24,0	38,4	493	355	264	390
70. Saône (Haute-)	322	18,7	40,2	381	283	236	299
71. Saône-et-Loire	355	17,9	44,0	417	310	203	332
72. Sarthe	373	19,4	56,0	448	322	220	343
73. Savoie	399	26,9	56,3	482	363	256	372
74. Savoie (Haute-)	371	19,3	41,7	432	325	254	344
75. Seine	536	"	"	"	426	299	468
76. Seine-Maritime	401	22,7	46,2	470	351	242	374
77. Seine-et-Marne	407	25,3	31,7	464	358	257	381
78. Seine-et-Oise	504	"	"	"	425	297	455
79. Sèvres (Deux-)	292	19,6	39,3	351	262	193	276
80. Somme	329	19,8	47,5	396	292	209	310
81. Tarn	338	20,3	36,5	395	285	228	305
82. Tarn-et-Garonne	301	19,5	56,0	376	251	198	260
83. Var	342	20,6	40,8	403	298	202	311
84. Vaucluse	327	22,6	45,2	395	281	215	297
85. Vendée	263	16,2	42,5	322	239	189	250
86. Vienne	308	21,4	41,9	371	255	198	264
87. Vienne (Haute-)	323	19,0	29,2	371	275	223	293
88. Vosges	321	20,5	38,5	380	279	235	302
89. Yonne	327	17,0	39,4	383	285	203	300
90. Belfort	417	26,8	44,9	489	365	261	392
75 + 78. Seine + Seine-et-Oise	530	29,7	30,5	589	426	299	464
Ensemble de la France	413	23,95	40,4	477	345	251	368

Tableau (moins de 10.000 « années-travail » en 1954) et où de ce fait l'erreur aléatoire entachant les moyennes

statistique, voir page 56.

Salaires et revenus salariaux moyen

(Indices, base 100 = moyen)

	Salaire annuel moyen	Revenu salarial annuel moyen	Salaire annuel moyen	Salaire annuel moyen divisé par la durée du travail
	Ensemble des salariés (H + F)		Ouvriers (H + F)	
Ain	98	97	100	103
Aisne.....	100	100	102	101
Allier	106	104	106	107
*Alpes (Basses-).....	108	107	116	111
*Alpes (Hautes-).....	95	96	101	98
Alpes-Maritimes.....	107	104	99	98
Ardèche	93	94	95	106
Ardennes.....	106	109	110	110
Ariège.....	95	96	96	92
Aube.....	92	90	91	98
Aude.....	93	93	91	93
Aveyron.....	95	94	100	100
Bouches-du-Rhône.....	124	123	117	114
Calvados	102	101	104	100
Cantal	87	87	90	91
Charente	96	94	93	94
Charente-Maritime	93	95	96	93
Cher	98	97	95	99
Corrèze.....	95	95	92	93
*Corse	92	99	91	93
Côte-d'Or.....	103	103	100	96
Côtes-du-Nord	94	93	96	98
Creuse	80	79	83	90
Dordogne.....	89	88	92	92
Doubs.....	114	114	105	102
Drôme	97	97	92	93
Eure.....	100	99	103	105
Eure-et-Loire	100	99	102	97
Finistère	92	92	97	105
Gard.....	100	102	98	106
Garonne (Haute-).....	107	106	100	102
*Gers	73	75	70	70
Gironde	107	105	104	101
Hérault.....	103	106	100	103
Ille-et-Vilaine	94	95	90	93
Indre	89	87	87	89
Indre-et-Loire	97	99	96	95
Isère	112	110	112	114
Jura	95	98	97	95
Landes.....	91	88	92	93
Loir-et-Cher	85	84	89	90
Loire.....	104	101	104	107
Loire (Haute-)	84	84	85	86
Loire-Atlantique.....	112	115	114	108
Loiret.....	100	100	102	102
*Lot	91	93	87	89

* Voir la note¹ sous le tableau 30

par département en 1954
(arithmétique des 90 départements)

	Salaire annuel moyen	Revenu salarial annuel moyen	Salaire annuel moyen	Salaire annuel moyen divisé par la durée du travail
	Ensemble des salariés (H + F)		Ouvriers (H + F)	
Lot-et-Garonne.....	90	91	91	87
Lozère.....	79	88	81	89
Maine-et-Loire.....	94	95	91	92
Manche.....	88	90	91	83
Marne.....	105	105	101	101
Marne (Haute-).....	99	99	101	101
Mayenne.....	85	85	85	86
Meurthe-et-Moselle.....	121	120	124	116
Meuse.....	100	101	104	101
Morbihan.....	91	96	98	105
Moselle.....	117	116	125	114
Nièvre.....	100	100	102	100
Nord.....	113	112	111	116
Oise.....	113	112	117	114
Orne.....	87	88	90	88
Pas-de-Calais.....	110	110	118	115
Puy-de-Dôme.....	110	108	110	113
Pyrénées (Basse-).....	93	92	91	93
Pyrénées (Hautes-).....	99	99	103	106
Pyrénées-Orientales.....	100	97	93	99
Rhin (Bas-).....	99	101	97	95
Rhin (Haut-).....	110	108	113	111
Rhône.....	121	120	117	120
Saône (Haute-).....	93	93	93	93
Saône-et-Loire.....	102	101	102	103
Sarthe.....	108	109	106	101
Savoie.....	115	117	120	113
Savoie (Haute-).....	107	105	107	103
Seine.....	155	"	140	138
Seine-Maritime.....	116	114	116	113
Seine-et-Marne.....	117	113	118	114
Seine-et-Oise.....	145	"	140	135
Sèvres (Deux-).....	81	85	86	86
Somme.....	95	96	96	98
Tarn.....	97	96	94	97
Tarn-et-Garonne.....	87	92	83	81
Var.....	99	98	98	101
Vaucluse.....	94	96	92	89
Vendée.....	76	78	79	91
Vienne.....	89	90	84	80
Vienne (Haute-).....	93	90	91	95
Vosges.....	93	93	92	92
Yonne.....	91	93	94	95
Belfort.....	120	119	120	112
Seine et Seine-et-Oise.....	"	113	"	"

Corrélation entre le niveau des salaires et divers

DÉPARTEMENTS (88 départements, Corse exclue, Seine et Seine-et-Oise confondues)	γ	z	Niveau du salaire calculé en fonction de l'équation : $x = 69,3 + 0,66\gamma +$ $0,013z$ (cf. page 135) en % de la moyenne arithmétique des 88 départements (d)	Niveau effectif du salaire annuel des ouvriers masculins en 1954	Pourcentage de femmes parmi les salariés non agricoles (c)
	Proportion des salariés (a) masculins non agricoles dans la population active masculine totale	Concentration urbaine (b)			
Ain.....	38,2	163	96,2	100,9	31,8
Aisne.....	51,3	238	106,3	103,4	26,1
Allier.....	37,9	229	97,3	104,6	27,7
*Alpes (Basses).....	31,8	102	91,6	111,8	22,9
*Alpes (Hautes).....	33,7	131	93,3	99,9	24,3
Alpes-Maritimes.....	44,7	494	105,3	99,3	32,4
Ardèche.....	33,0	127	92,7	98,1	33,3
Ardennes.....	59,5	203	111,3	109,9	20,9
Ariège.....	33,4	113	92,8	95,9	26,4
Aube.....	50,8	289	106,6	95,9	39,7
Aude.....	26,9	192	89,6	90,6	26,2
Aveyron.....	25,7	185	88,7	99,6	32,1
Bouches-du-Rhône.....	58,5	813	118,6	117,1	27,3
Calvados.....	45,6	273	103,0	101,8	24,9
Cantal.....	20,7	149	84,9	89,3	28,9
Charente.....	35,0	231	95,4	92,8	30,1
Charente-Maritime.....	34,7	242	95,4	94,9	25,3
Cher.....	40,4	237	99,1	99,0	30,3
Corrèze.....	28,9	190	90,9	91,2	27,6
Côte-d'Or.....	45,0	341	103,5	99,6	29,3
Côtes-du-Nord.....	25,6	193	88,7	93,7	25,3
Creuse.....	19,2	101	84,3	82,2	27,8
Dordogne.....	26,5	202	89,4	91,8	28,9
Doubs.....	54,9	271	109,1	108,0	30,4
Drôme.....	37,0	227	96,7	93,7	33,5
Eure.....	44,1	153	100,4	105,5	31,8
Eure-et-Loire.....	38,7	191	97,4	104,0	26,5
Finistère.....	35,6	203	95,5	95,6	27,1
Gard.....	47,3	298	104,4	99,6	23,1
Garonne (Haute).....	42,2	518	103,9	100,9	30,9
*Gers.....	13,1	128	79,6	70,0	28,3
Gironde.....	44,8	646	107,3	101,9	32,7
Hérault.....	35,7	312	96,9	99,0	28,5
Ille-et-Villaine.....	32,9	352	95,6	88,7	30,0
Indre.....	31,2	202	92,5	91,2	35,8
Indre-et-Loire.....	38,3	342	99,1	95,9	30,3
Isère.....	53,1	384	109,4	114,9	33,0
Jura.....	41,5	151	98,7	97,7	31,0
Landes.....	26,5	137	88,6	91,5	28,7
Loir-et-Cher.....	32,5	167	92,9	91,2	32,8
Loire.....	60,3	429	114,7	107,7	33,0
Loire (Haute).....	24,0	169	87,3	86,5	35,7
Loire-Atlantique.....	48,6	491	107,8	113,0	26,5
Loiret.....	43,5	310	102,1	103,7	31,8

* Voir la note * sous le tableau 30.

a. Plus précisément, « ouvriers + employés » non agricoles.

b. Racine carrée de la population de l'agglomération la plus importante du département.

Caractéristiques sociologiques de 88 départements

DÉPARTEMENTS (88 départements, Corse exclue, Seine et Seine-et-Oise confondues)	γ Proportion des salariés (a) masculins non agricoles dans la population active masculine totale	z Concentration urbaine (b)	Niveau du salaire calculé en fonction de l'équation : $y = 69,3 + 0,56x + 0,013z$ (cf. page 135) en % de la moyenne arithmétique des 88 départements (d)	Niveau effectif du salaire annuel des ouvriers masculins en 1954	Pourcentage de femmes parmi les salariés non agricoles (c)
Lot.....	19,4	124	83,7	88,7	31,1
Lot-et-Garonne.....	24,7	187	88,1	91,2	29,2
Lozère.....	19,0	88	83,0	80,3	23,0
Maine-et-Loire.....	34,7	319	96,4	93,1	36,7
Manche.....	30,5	248	92,7	89,6	25,8
Marne.....	51,0	354	107,6	104,3	28,3
Marne (Haute-).....	51,0	160	105,1	99,9	22,0
Mayenne.....	25,2	186	88,4	83,1	32,1
Meurthe-et-Moselle.....	69,1	419	120,4	125,5	24,3
Meuse.....	51,1	157	105,1	105,2	22,9
Morbihan.....	31,9	242	93,5	95,3	19,8
Moselle.....	72,1	335	121,3	122,1	12,7
Nièvre.....	40,6	210	98,9	100,2	25,1
Nord.....	66,6	591	121,0	114,3	27,4
Oise.....	53,4	163	106,7	118,6	27,7
Orne.....	32,1	148	92,4	89,6	32,8
Pas-de-Calais.....	65,0	208	115,0	117,1	18,5
Puy-de-Dôme.....	43,7	371	103,0	108,0	30,6
Pyrénées (Basses-).....	32,2	250	93,8	91,5	33,5
Pyrénées (Hautes-).....	41,1	219	99,3	101,2	25,0
Pyrénées-Orientales.....	31,1	264	93,3	93,7	27,1
Rhin (Bas-).....	55,9	488	112,6	98,1	27,3
Rhin (Haut-).....	63,1	332	115,3	116,1	29,5
Rhône.....	59,8	806	119,3	122,1	37,0
Saône (Haute-).....	42,9	123	99,2	93,7	32,4
Saône-et-Loire.....	43,5	201	100,7	104,0	23,6
Sarthe.....	37,6	336	98,5	107,4	29,4
Savoie.....	45,4	187	101,7	116,5	22,0
Savoie (Haute-).....	37,7	196	96,7	107,7	30,0
Seine + Seine-et-Oise.....	59,6	2.197	137,4	145,4	38,4
Seine-Maritime.....	60,0	496	115,4	117,1	29,2
Seine-et-Marne.....	53,0	153	106,3	119,3	28,5
Sèvres (Deux-).....	26,6	190	89,3	86,5	31,5
Somme.....	49,0	306	105,7	97,1	27,2
Tarn.....	39,3	186	97,7	95,6	30,8
Tarn-et-Garonne.....	23,3	196	87,2	81,5	28,1
Var.....	39,6	376	100,4	97,4	25,5
Vaucluse.....	36,6	250	96,7	93,1	29,9
Vendée.....	25,5	145	88,0	78,4	32,6
Vienne.....	29,9	229	92,0	82,8	27,6
Vienne (Haute-).....	37,9	325	98,6	91,8	34,7
Vosges.....	58,7	199	110,7	94,6	36,4
Yonne.....	37,8	163	96,4	94,0	27,2
Belfort.....	64,3	216	114,6	122,7	29,7

Pourcentage de femmes dans l'ensemble des trois catégories socio-professionnelles suivantes distinguées par le recensement de 1954 : cadres moyens, employés, ouvriers.
Seine et Seine-et-Oise considérées comme un seul département et Corse exclue.

TABLEAU
Évolution du niveau relatif de
Salaires annuels moyens. Indice, base 100

Départements	1947	1954	1951	1954	1955 ¹	1956 ¹
	Ensemble des salariés H	Ensemble des salariés H	Ouvriers H	Ouvriers H	Ouvriers H	Ouvriers H
Ain	94	98	97	100	99	104
Aisne.....	95	100	104	103	107	108
Allier.....	104	105	103	104	107	111
*Alpes (Basses).....	104	109	101	111	119	106
*Alpes (Hautes).....	96	93	95	99	101	103
Alpes-Maritimes.....	106	108	96	99	96	95
Ardèche.....	91	95	96	98	97	96
Ardennes.....	106	105	110	109	114	117
Ariège.....	94	92	105	95	95	97
Aube.....	97	98	94	95	98	100
Aude.....	95	91	94	90	89	87
Aveyron.....	99	95	107	99	95	92
Bouches-du-Rhône.....	127	124	119	117	120	122
Calvados.....	105	102	104	101	104	101
Cantal.....	97	86	101	89	82	81
Charente.....	103	96	94	92	93	94
Charente-Maritime.....	93	91	96	94	90	94
Cher.....	95	103	96	99	103	101
Corrèze.....	100	94	100	91	87	90
Corse.....	96	89	85	88	84	81
Côte-d'Or.....	99	104	101	99	100	98
Côtes-du-Nord.....	92	89	94	93	89	88
Creuse.....	87	78	87	82	76	81
Dordogne.....	95	88	86	91	82	82
Doubs.....	105	120	110	108	110	111
Drôme.....	101	100	93	93	94	95
Eure.....	97	103	100	105	107	111
Eure-et-Loire.....	100	100	97	104	101	100
Finistère.....	96	90	96	95	92	92
Gard.....	107	103	112	99	96	98
Garonne (Haute).....	109	112	104	100	107	94
*Gers.....	85	71	76	70	75	70
Gironde.....	110	109	99	104	106	109
Hérault.....	109	102	103	99	96	95
Ile-et-Vilaine.....	95	93	86	88	87	87
Indre.....	88	94	86	91	79	90
Indre-et-Loire.....	103	99	93	95	91	92
Isère.....	109	113	109	114	117	120
Jura.....	88	98	95	97	97	101
Landes.....	98	89	90	91	91	93
Loir-et-Cher.....	85	87	86	91	87	90
Loire.....	109	105	110	107	108	110
Loire (Haute).....	92	86	88	86	85	83
Loire-Atlantique.....	110	111	110	113	110	115
Loiret.....	93	101	98	103	103	104

* Voir la note * sous le tableau 30.

1. Pour 1955 et 1956, les moyennes à partir desquelles ont été calculés ces indices couvrent les établissements

33
salaires dans chaque département
moyenne arithmétique des 90 départements

Départements	1947	1954	1951	1954	1955 ¹	1956 ¹
	Ensemble des salariés H	Ensemble des salariés H	Ouvriers H	Ouvriers H	Ouvriers H	Ouvriers H
*Lot.....	93	94	89	88	85	80
Lot-et-Garonne.....	93	90	86	91	91	86
*Lozère.....	80	76	86	80	98	65
Maine-et-Loire.....	96	95	91	93	90	96
Manche.....	102	88	90	89	88	189
Marne.....	102	106	100	104	103	107
Marne (Haute-).....	93	94	97	99	107	111
Mayenne.....	81	84	81	83	82	83
Meurthe-et-Moselle.....	101	121	125	125	135	139
Meuse.....	88	100	100	105	108	111
Morbihan.....	102	89	93	95	92	90
Moselle.....	112	113	129	122	130	132
Nièvre.....	97	98	101	100	101	103
Nord.....	115	114	117	114	114	118
Oise.....	109	114	110	118	122	120
Orne.....	100	86	88	89	93	95
Pas-de-Calais.....	109	107	122	117	109	105
Puy-de-Dôme.....	101	108	105	108	111	107
Pyrénées (Basses-).....	93	92	88	91	91	95
Pyrénées (Hautes-).....	101	98	111	101	102	97
Pyrénées-Orientales.....	89	100	87	93	89	83
Rhin (Bas-).....	102	100	101	98	98	98
Rhin (Haut-).....	109	112	110	116	105	102
Rhône.....	128	132	115	122	124	125
Saône (Haute-).....	93	91	98	93	93	94
Saône-et-Loire.....	102	102	106	104	96	101
Sarthe.....	96	109	98	107	92	96
Savoie.....	109	112	119	116	117	123
Savoie (Haute-).....	102	112	102	107	116	114
Seine.....	154	170	132	146	155	154
Seine-Maritime.....	120	118	117	117	123	124
Seine-et-Marne.....	111	118	114	119	127	120
Seine-et-Oise.....	139	150	131	142	152	151
Sèvres (Deux-).....	85	85	86	86	86	84
Somme.....	98	95	102	97	95	93
Tarn.....	107	100	103	95	87	79
Tarn-et-Garonne.....	88	87	88	81	90	90
Var.....	105	100	96	97	100	103
Vaucluse.....	100	95	101	93	97	97
Vendée.....	79	73	79	78	77	75
Vienne.....	88	87	84	82	84	82
Vienne (Haute-).....	95	93	94	91	89	89
Vosges.....	92	94	93	94	89	92
Yonne.....	88	94	93	94	90	96
Belfort.....	122	123	125	122	106	111

industriels et commerciaux du secteur privé seulement. Pour les années antérieures, elles couvrent l'ensemble des établissements industriels et commerciaux du secteur privé et du secteur semi-public.

TABEAU 34

Balance migratoire par département pour la population de 21 à 44 ans
(ensemble des 2 sexes). Années 1950-1951-1952¹

Ain	— 1,7	Garonne (Haute-) . . .	— 0,5	Orne	— 1,0
Aisne	— 1,8	Gers	— 1,8	Pas-de-Calais	— 1,4
Allier	— 2,0	Gironde	+ 1,9	Puy-de-Dôme	— 1,6
Alpes (Basses-) . . .	— 4,0	Hérault	+ 0,5	Pyrénées (Basses-) .	— 1,6
Alpes (Hautes-) . . .	— 3,6	Ile-et-Vilaine	— 4,2	Pyrénées (Hautes-) .	— 0,7
Alpes-Maritimes . .	+ 5,7	Indre	— 5,3	Pyrénées-Orient. . .	+ 0,5
Ardèche	— 4,4	Indre-et-Loire	+ 0,6	Rhin (Bas-)	— 1,0
Ardennes	+ 0,6	Isère	+ 1,6	Rhin (Haut-)	+ 1,6
Ariège	— 3,7	Jura	— 4,3	Rhône	+ 0,8
Aube	— 1,4	Landes	+ 0,7	Saône (Haute-) . . .	— 4,6
Aude	— 3,8	Loir-et-Cher	— 5,2	Saône-et-Loire . . .	— 1,7
Aveyron	— 6,3	Loire	+ 0,2	Sarthe	— 1,4
Bouches-du-Rhône .	+ 5,1	Loire (Haute-)	— 6,9	Savoie	+ 1,7
Calvados	+ 3,0	Loire-Atlantique . . .	+ 2,6	Savoie (Haute-) . . .	— 0,3
Cantal	— 5,6	Loiret	— 1,4	Seine	+ 3,1
Charente	— 1,2	Lot	— 4,7	Seine-Maritime . . .	+ 1,3
Charente-Maritime .	— 0,04	Lot-et-Garonne	+ 0,3	Seine-et-Marne . . .	+ 5,6
Cher	— 3,6	Lozère	— 12,3	Seine-et-Oise	+ 8,7
Corrèze	— 3,3	Maine-et-Loire	— 0,7	Sèvres (Deux-) . . .	— 5,7
Corse	— 6,0	Manche	— 1,2	Somme	— 2,4
Côte-d'Or	— 0,8	Marne	— 2,9	Tarn	— 0,5
Côtes-du-Nord	— 9,7	Marne (Haute-)	— 2,6	Tarn-et-Garonne . .	— 1,0
Creuse	— 6,4	Mayenne	— 5,2	Var	+ 3,7
Dordogne	— 2,8	Meurthe-et-Moselle .	+ 0,4	Vaucluse	+ 2,5
Doubs	— 1,3	Meuse	— 3,6	Vendée	— 5,2
Drôme	— 0,3	Morbihan	— 4,0	Vienne	— 2,1
Eure	— 0,1	Moselle	+ 3,1	Vienne (Haute-) . . .	— 2,2
Eure-et-Loir	— 3,3	Nièvre	— 2,3	Vosges	— 2,0
Finistère	— 5,5	Nord	— 0,4	Yonne	— 2,6
Gard	+ 2,5	Oise	+ 1,8	Territ. de Belfort . .	+ 4,6

1. Ces données ont été calculées à partir de la statistique des migrations d'électeurs dont le numéro 1 d'*Etudes statistiques* (janvier-mars 1956) a publié les résultats par tranche d'âge pour chaque département. On a ici calculé la balance moyenne des deux premières tranches d'âge (21 à 29 ans + 30 à 44 ans), moyenne pondérée par l'importance de la population de chaque tranche.

TABLEAU 35

Calcul de l'équation présentée page 135

$$x = 69,28 + 0,6609 y + 0,013 z,$$

où x représente le salaire annuel moyen d'un département, exprimé en % de la moyenne arithmétique des 89 départements ;

y le % que représentent les ouvriers et employés masculins dans la population active masculine totale du département en 1954 ;

z la racine carrée du nombre d'habitants de la ville ou agglomération la plus peuplée du département.

Nous avons les valeurs moyennes et les écarts-types suivants :

$$\begin{array}{ll} \bar{x} = 100 & \sigma x = 12,071 \\ \bar{y} = 40,85 & \sigma y = 12,978 \\ \bar{z} = 284,3 & \sigma z = 248,87 \end{array}$$

Les coefficients de corrélation entre les trois variables sont les suivants :

$$r_{xy} = + 0,8254 \quad r_{xz} = + 0,5722 \quad r_{yz} = + 0,4255$$

Les valeurs des paramètres a , b , et c dans l'équation, de la forme :

$$x = a + by + cz,$$

ont été obtenues par application des formules suivantes :

$$b = \frac{r_{xy} - r_{yz} \frac{r_{xz}}{y}}{1 - r_{yz}^2} \times \frac{x}{y}$$

$$c = \frac{r_{yz} - r_{yz} \frac{r_{xz}}{y}}{1 - r_{yz}^2} \times \frac{y}{z}$$

$$a = \bar{z} - b\bar{x} - c\bar{y}$$

$$b = \frac{0,58193}{0,81895} \times 0,93011 = 0,6609$$

$$c = \frac{0,2210}{0,81895} \times 0,048503 = 0,01309$$

$$\begin{aligned} a &= 100 - (0,6609 \times 40,85) - (0,01309 \times 284,3) = 100 - 26,997 - 3,721 \\ &= 69,282 \end{aligned}$$

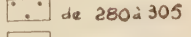
CARTES

SALAIRES ANNUELS DES OUVRIERS EN 1954

(Hommes)



Salaires en milliers de francs

	plus de 405		de 305 à 330
	de 380 à 405		de 280 à 305
	de 355 à 380		moins de 280
	de 330 à 355		

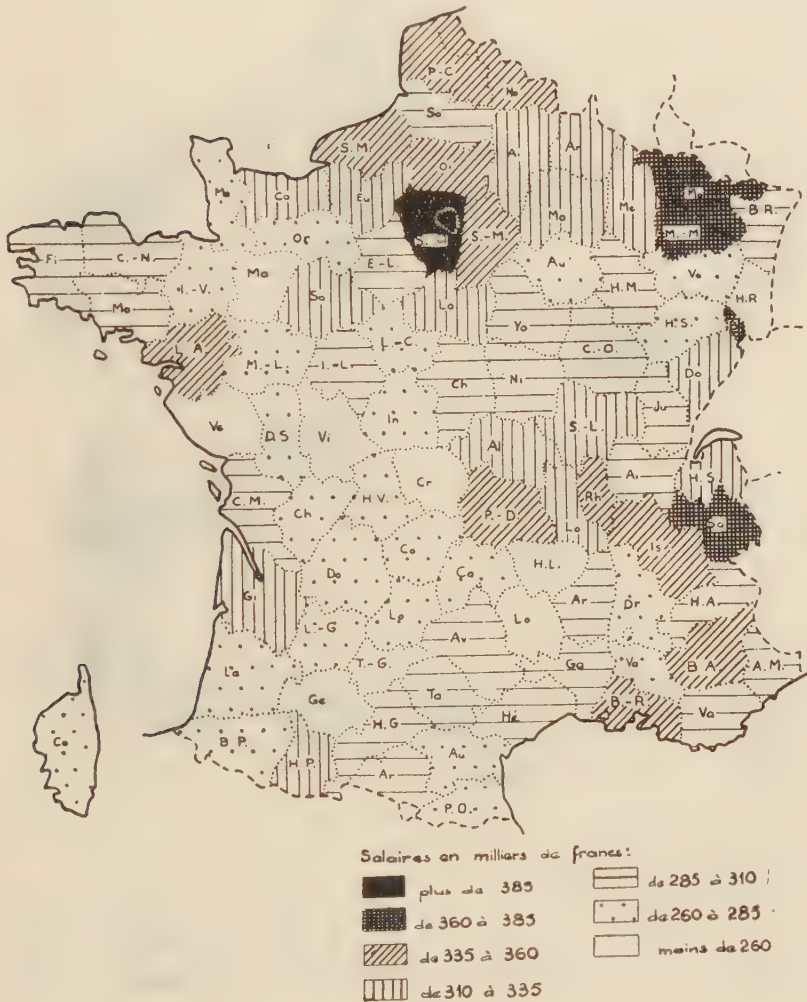
SALAIRES ANNUELS DES OUVRIERS EN 1954

(Femmes)



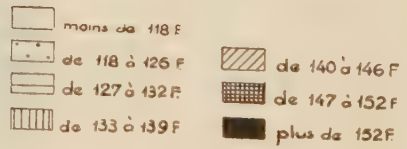
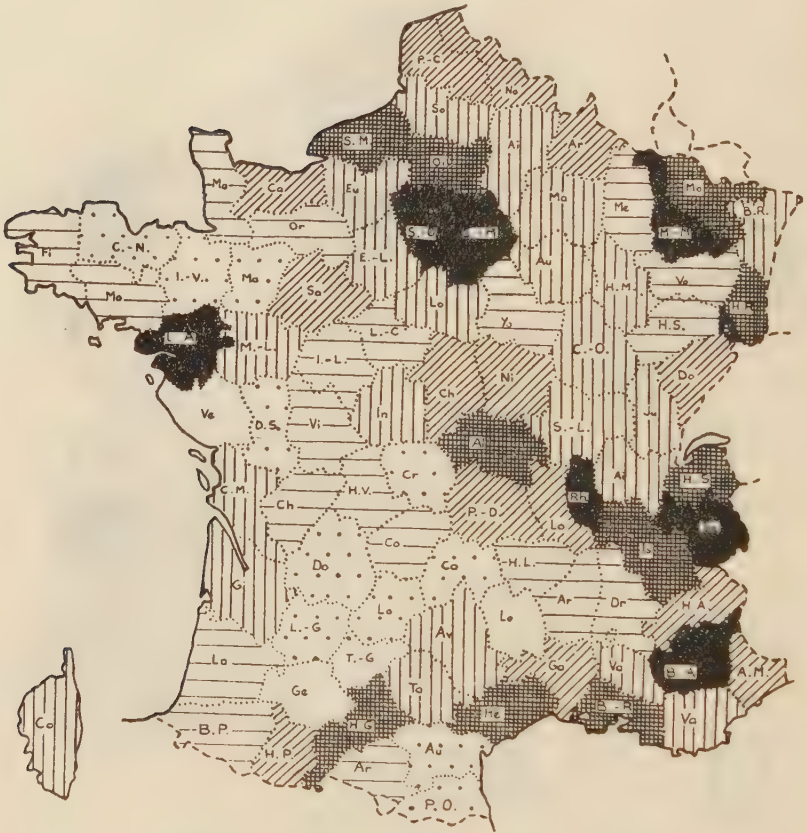
SALAIRES ANNUELS DES OUVRIERS EN 1954

(Ensemble des deux sexes)

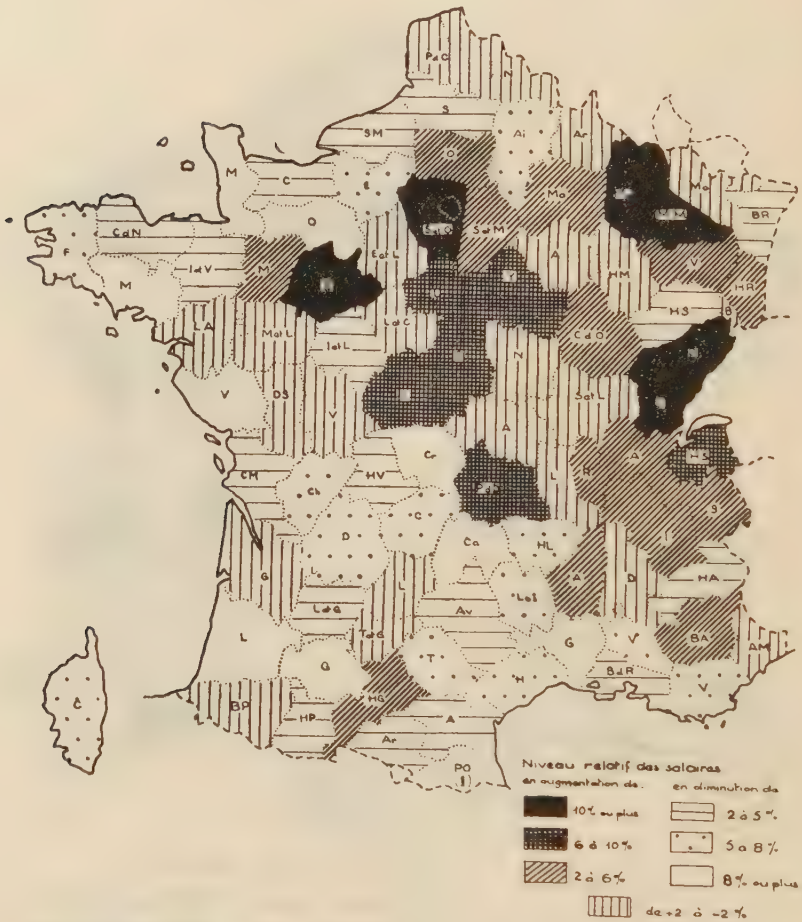


GAINS HORAIRES DES OUVRIERS EN 1954

(Ensemble des deux sexes)



ÉVOLUTION DU NIVEAU RELATIF DES SALAIRES DE CHAQUE DÉPARTEMENT DE 1947 À 1954



(1) D'après la statistique des salaires annuels pour 1954, le niveau relatif des salaires dans les Pyrénées-Orientales se serait accru de 12 % de 1947 à 1954 ; mais si l'on examine les moyennes données année par année pour ce département, celle de 1954 paraît nettement aberrante.

BIBLIOGRAPHIE

1° Ouvrages et articles concernant les problèmes généraux abordés dans notre étude

- H. L. MOORE, *Laws of wages. An essay in statistical economy*, New-York, Macmillan, 1911.
- Paul LOUIS, *Histoire de la classe ouvrière en France de la Révolution à nos jours. La condition matérielle des travailleurs, les salaires et le coût de la vie*, Paris, M. Rivière, 1927, 413 p.
- Richard A. LESTER, « Wage diversity and its theoretical implication », dans *The Review of Economic Statistics*, août 1946, p. 152-154.
- Richard A. LESTER, « Southern wage differentials. Developments, analysis and implications », *The Southern Economic Journal*, avril 1947, pp. 386-394.
- Lloyd G. REYNOLDS, *The Structure of labor markets. Wages and labor mobility in theory and practice*, New-York, Harper and Bros, 1951.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Étude sur la situation économique de l'Europe en 1954, comprenant une étude des problèmes régionaux dans les pays européens et une étude sur la structure de l'économie française*, Commission économique pour l'Europe, Genève, 1955.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Étude sur la situation économique de l'Europe en 1955, comprenant une étude des problèmes que pose le marché du travail en Europe occidentale*, Commission économique pour l'Europe, Genève, 1956.
- Lloyd G. REYNOLDS et Cynthia H. TAFT, *The Evolution of wage structure*, New-Haven, Yale University Press, 1956 (Bibliographie, index).
- Clark KERR, « Wage relationships, the comparative impact of market and power forces », dans *The Theory of wage determination*, Proceedings of a conference held by the International Economic Association, ed. by J. T. Dunlop, New-York, Macmillan, 1957.
- André TIANO, *L'action syndicale et la théorie économique du salaire*, Paris, Librairie de Médecis, 1957.

2° En ce qui concerne tel aspect particulier de notre travail, on peut se reporter à :

- Émile LEVASSEUR, *Questions ouvrières et industrielles sous la III^e République*, Paris, A. Rousseau, 1907-1908.
- François SIMIAND, *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, 3 vol., Paris, Félix Alcan, 1932.
- Lucien FLAUS, « Étude comparative du salaire industriel et du coût de la vie dans la région parisienne et dans le département de l'Oise » (novembre 1943), dans *Rapports et travaux sur la décongestion des centres industriels*, n° II, Études diverses, n° 1, 1944. Délégation générale à l'équipement national, 55-57, avenue Marceau, Paris.

- Pierre GEORGE, « La répartition géographique de la main-d'œuvre industrielle en 1931 » (décembre 1943), dans *Rapports et travaux sur la décongestion des centres industriels*, n° II, Études diverses, n° 1, 1944. Délégation générale à l'équipement national, 55-57, avenue Marceau, Paris.
- J. MARCHAL et J. LECAILLON, *La répartition du revenu national*, 1^{re} partie : *Les participants*, tome I : Les salariés, 667 pages. Éditions M. Th. Génin, Librairie de Médecis, Paris, 1958. (Voir notamment le paragraphe intitulé « Les disparités géographiques de salaires et le comportement des salariés », pp. 304 à 347.)
- J. MARCHAL, « Les facteurs qui déterminent le taux du salaire dans le monde moderne : du prix du travail au revenu du travailleur », dans *Revue économique*, n° 2, juillet 1950, pp. 129-156.
- J. MARCHAL, « Approches et catégories à utiliser pour une théorie réaliste de la répartition », dans *Revue économique*, mars 1952, pp. 147-182.
- J. MARCHAL et J. LECAILLON, « Les disparités de salaires entre branches et le comportement des salariés », dans *Revue économique*, mai 1957, pp. 367-384.
- J. MARCHAL, « Esquisse d'une théorie moderne des salaires et d'une théorie générale de la répartition », dans *Revue économique*, n° 4, juillet 1955, p. 553-576.
- J. WIDMER, « L'inégalité dans la grandeur des villes et ses corrélations économiques », *Revue économique*, mai 1953.
- Marcel TARDY, « Les écarts de salaires entre régions », *Bulletin S.E.D.E.I.S.* (Société d'Études et de Documentation économiques, industrielles et sociales), étude n° 632, 15 mai 1955.
- XXX, « Le déséquilibre spatial des finances sociales », *Droit social*, septembre-octobre 1955.
- A. CHABERT, *Les salaires dans l'industrie française (I. La métallurgie)*, Centre d'études économiques, Études et Mémoires, n° 16, Paris, Armand Colin, 1955.
- Jean ROMEUF, « Les salaires et les revenus du travail en France (1956) », *Les Cahiers économiques*, janvier-février 1956.
- M. VACHER, « Quelques aspects de la structure des salaires horaires ouvriers dans l'industrie et le commerce en 1954 », *Études statistiques*, n° 1, janvier-mars 1956.
- XXX, « Le problème des zones critiques en France », *Population*, janvier-mars 1956.
- Étude des abattements de zone. Rapport présenté au Conseil économique par M. Antoine ANTONI, le 21 février 1956. *Journal officiel*, Avis et rapports du Conseil économique, 2 mars 1956.
- P. FOURNIER, « Le problème des zones de salaires », *Droit social*, 1956, n° 2, p. 77.
- L. M. GOREUX, « Les migrations agricoles en France depuis un siècle et leur relation avec certains facteurs économiques », *Études et Conjoncture*, avril 1956.
- J. MERAUD, « Quelques remarques sur les effets des réductions d'abattement de zone de salaires », *Études et Conjoncture*, juin 1956.
- Michel PHILIPPONNEAU, *Inventaire des possibilités d'implantations industrielles en Bretagne*, Paris, Comité d'études et de liaison des intérêts bretons (C.E.L.I.B.), 1956.
- 3° On trouvera des indications sur les disparités géographiques de salaires et les problèmes qu'elles soulèvent, dans les pays étrangers, dans les ouvrages et articles suivants :
- « Wage differences among forty labor markets », *Monthly Labor Review*, décembre 1953, p. 120.
- J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « Comparaisons internationales des structures de salaires (France, Italie, États-Unis) », *Revue internationale du travail*, avril 1955, pp. 386-404.

J. T. DUNLOP et M. ROTHBAUM, « L'évolution de la structure des salaires dans divers pays, *Revue internationale du travail*, mars 1956, pp. 302-313.

a. Allemagne :

Gerhard BRY, « Trends and cycles in German wages », *Proceedings, Industrial Relations Research Association*, 1953.

b. Angleterre :

Jean LHOMME, *La politique sociale de l'Angleterre contemporaine*, Paris, P.U.F., 1953 (notamment pp. 237 et suiv.).

C. E. V. LESER, « Earnings in British regions in 1948 », *Scottish Journal of Political Economy*, 1954, p. 268.

c. Australie :

OXMAN, *Wages in Australia, 1913-1914 to 1949-1950*, Association pour l'avancement des sciences, Brisbane, mai 1951.

d. Belgique :

Jacques DEPRIMOZ, *Les salaires et le niveau de vie ouvriers en Belgique, 1936-1951*, Centre d'études économiques, Études et mémoires, n° 14, Paris, A. Colin, 1954.

e. États-Unis :

Richard A. LESTER, « Trends in Southern wage differentials since 1850 », dans *The Southern Economic Journal*, avril 1955, pp. 317-344.

Richard A. LESTER, « Diversity in North-South differentials and in wage rates within the South », *ibid.*, janvier 1946.

J. W. BLOCH, « Regional wage differentials, 1907-1946 », *Monthly Labor Review*, avril 1948, pp. 371-377.

W. S. WOYTINSKI and associates, *Employment and wages in the United States, The 20th century fund*, New-York, 1953 (voir notamment pp. 478 et suiv.).

Gerald G. SOMERS, « Effects of North-South uniformity on Southern coal production », *The Southern Economic Journal*, octobre 1953.

4° *Bibliographie des principales sources statistiques concernant les salaires, utilisées dans la présente étude* : années (ou périodes) auxquelles se rapportent les données utilisées :

Années (ou périodes) auxquelles se rapportent les données utilisées	
1824-1833	<i>Statistique de la France. Prix et salaires à diverses époques, Strasbourg, Imprimerie administrative V^o Berger-Levrault, 1863.</i>
1834-1843	
1844-1853	
1853	
1857	<i>Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Colonies. Office du Travail. Salaires et durée du travail dans l'industrie française, Paris, Imprimerie nationale, 4 vol., 1893-1897.</i>
1840-1845	
1861-1865	
1892	<i>Statistique de la France. Statistique annuelle, Paris, Imprimerie nationale, 1874-1887.</i>
1872, 1874, 1876, 1878,	
1880, 1881, 1882, 1884	

Années (ou périodes) auxquelles se rapportent les données utilisées	
1896, 1901, 1906	<i>Salaires et coût de l'existence à diverses époques jusqu'en 1910.</i> Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Statistique générale de la France, Paris, Imprimerie nationale, 1911.
1911, 1916, 1921, 1927, 1929, 1931, 1933, 1935, 1938	<i>Bulletin mensuel de la Statistique générale de la France.</i>
De 1946 à 1957 (trimestriellement)	Enquête sur l'activité économique et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, publiée par le Ministère du Travail, soit dans la <i>Revue française du Travail</i> , soit sous forme ronéotypée.
1947, 1950, 1951, 1952, 1954, 1955	Les salaires annuels dans l'industrie et le commerce (exploitation des états 1024). Une partie des résultats obtenus par cette enquête est publiée dans les <i>suppléments trimestriels</i> au <i>Bulletin mensuel de l'I.N.S.E.E.</i> Mais de nombreuses données ne sont pas publiées : c'est notamment le cas des séries de salaires moyens par département que nous avons utilisées pour les années 1954 et 1955. Nous avons pu en prendre connaissance en nous reportant aux tableaux mécanogra- phiques obligeamment communiqués par l'I.N.S.E.E.

LISTE DES TABLEAUX

	Pages
1. Gains horaires moyens des ouvriers en septembre 1954.....	19
2. Écart entre l'indice du salaire annuel moyen des ouvriers en 1954 par département et l'indice du gain horaire multiplié par la durée du travail en septembre 1954....	24
3. Enquêtes des maires et des prud'hommes sur les salaires.....	28
4. Instruments de mesure des disparités :	
I. Procédés de l'écart moyen et de l'écart type.....	31
II. Procédé des écarts interdéciles.....	32
5. Disparités géographiques de salaires par qualification professionnelle et par sexe....	40
6. Disparités géographiques des salaires des ouvriers, pour les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés.....	41
7. Disparités géographiques des salaires des ouvriers, pour les hommes et les femmes...	42
8. Disparités, entre départements, des salaires annuels et des salaires horaires en 1954.	47
9. Durée hebdomadaire effective du travail (ouvriers et employés des activités non agricoles). Mars 1955.....	48
10. Montant annuel moyen par assuré des prestations versées par les caisses primaires I [d'assurances sociales, pour onze classes de départements.....	53
11. Disparités géographiques des salaires et des revenus salariaux dans l'industrie et le commerce en 1954.....	58
12. Deux mesures des écarts effectifs entre taux de salaires des principales zones (au 1 ^{er} octobre 1954).....	61
13. Indices de disparité des salaires entre 25 départements, pour quelques activités collectives importantes en 1954.....	62
14. Évolution des disparités géographiques des salaires ouvriers en France.....	68
15. Salaire moyen à Paris en pourcentage de la médiane des salaires moyens des départements ou des villes chefs-lieux.....	69
16. Écarts entre les taux des salaires horaires dans la région parisienne et ceux de quelques agglomérations industrielles en 1936 et 1954.....	70
17 a. Évolution des disparités de salaires entre les 90 départements français depuis 1947.	73
17 b. Évolution de l'écart de salaires entre Paris et la province depuis 1947.....	74
18. Évolution de l'écart de salaire entre la zone sans abattement et les autres zones depuis 1947.....	76
19. Évolution des disparités des salaires agricoles entre les 90 départements français depuis 1938.....	78
20. Abattements légaux et abattements effectifs des salaires dans la métallurgie.....	92

	Pages
21. Comparaison des disparités géographiques du coût de la vie en 1889 et des salaires en 1892.....	96
22. Indices des disparités des prix du pain et de la viande entre départements, au XIX ^e siècle.....	99
23. Disparités des prix de détail et des salaires entre 18 villes de France en 1955.....	101
24. Disparités des prix de détail de 5 produits alimentaires dans 47 villes.....	102
25. Comparaison des niveaux des prix de détail dans 18 villes et des salaires dans les départements correspondants, 1955.....	103
26. Coût de la vie et salaires des ouvriers masculins dans 4 villes en 1935-1936.....	104
27. Salaires et coûts de la vie comparés à Paris, Creil, Beauvais et dans la zone rurale de la vallée du Thérain en 1943.....	106
28. Évolution des abattements de zone légaux.....	165
29. Écarts effectifs entre les taux de salaires horaires moyens de diverses zones et ceux de la zone sans abattement.....	166 et 167
30. Salaires et revenus salariaux annuels moyens par département en 1954 (en milliers de francs).....	168
31. Salaires et revenus salariaux moyens par département en 1954 (en indices, base 100 = moyenne arithmétique des 90 départements).....	170
32. Corrélation entre le niveau des salaires et diverses caractéristiques sociologiques de 88 départements.....	172
33. Évolution du niveau relatif des salaires dans chaque département.....	174
34. Balance migratoire par département pour la population de 21 à 44 ans.....	176
35. Calcul de l'équation présentée page 135.....	177

LISTE DES GRAPHIQUES

	Pages
1. Taux des salaires horaires dans la zone d'abattement maximum, en pourcentage des salaires de la zone sans abattement, au 1 ^{er} janvier 1957.....	39
2. Répartition des départements suivant le niveau de salaire pour quelques catégories d'ouvriers, en 1892 et en 1954.....	44
3. Distributions des établissements de la zone d'abattement 3,75 % en fonction des taux de salaires horaires au 1 ^{er} juillet 1954.....	45
4. Évolution de l'abattement de zone maximum sur les salaires et sur les prestations familiales.....	50
5. Salaires annuels moyens, montant moyen des prestations d'assurances sociales et des cotisations d'assurances sociales par assuré, en 1954.....	54
6. Indices du montant moyen des salaires, du montant moyen des prestations familiales et du montant moyen des cotisations d'assurances sociales par salarié, pour onze groupes de départements.....	57
7. Évolution du nombre des demandes d'emploi non satisfaites et de l'écart entre les taux de salaires de la zone sans abattement et ceux des autres zones.....	81
8. Évolution de l'écart moyen des taux du S.M.I.G., et de l'écart moyen des salaires effectifs entre la zone sans abattement et l'ensemble des autres zones.....	94
9. Salaires nominaux, coûts de la vie et salaires réels dans six groupes de départements classés par importance du salaire nominal (1889-1892).....	98
10. Relations entre : 1 ^o salaires annuels moyens des ouvriers par département en 1954; et 2 ^o nombre moyen de demandeurs d'emploi pour 10 000 salariés.....	112
11. Relation entre : 1 ^o les salaires annuels moyens des ouvriers masculins en 1954, par département; et 2 ^o le pourcentage de la population salariée sans emploi par département.....	113
12. Évolution du niveau relatif des salaires dans 7 départements.....	115
13. Salaires annuels moyens des ouvriers pour l'ensemble des activités, et moyenne arithmétique des salaires de 12 activités dans 25 départements.....	118
14. Comparaison des gains horaires moyens des ouvriers dans les petites et dans les grandes entreprises des industries mécaniques et électriques, pour 23 départements.....	122
15. Relation entre : 1 ^o le salaire annuel moyen des ouvriers masculins en 1954, par département; et 2 ^o la proportion du groupe ouvriers + employés dans la population active masculine totale.....	133
16. Relation entre : 1 ^o le salaire annuel moyen des ouvriers masculins en 1954, par département; et 2 ^o la concentration urbaine.....	135
17. Relation entre : 1 ^o la balance migratoire annuelle moyenne (1950-1951-1952); et 2 ^o le niveau relatif des salaires moyens départementaux (moyenne de 1947 et 1954).....	146

	Pages
18. Relation entre : 1° la balance migratoire annuelle moyenne (1950-1951-1952); et 2° la variation du niveau relatif des salaires moyens départementaux de 1947 à 1954.....	148
19. Relation entre : 1° la surface des constructions industrielles autorisées de 1949 à 1954 par personne active, par département; et 2° le niveau relatif des salaires moyens départementaux.....	153
20. Relation entre : 1° l'accroissement de la consommation industrielle d'électricité par personne active de 1947 à 1954, par département; et 2° le niveau relatif des salaires moyens départementaux (moyenne de 1947 et 1954).....	154
21. Relation entre : 1° la surface des constructions industrielles autorisées de 1949 à 1954 par personne active, par département; et 2° la variation du niveau relatif des salaires de 1947 à 1954.....	155
22. Relation entre : 1° l'accroissement de la consommation industrielle d'électricité par personne active de 1947 à 1954, par département; et 2° la variation du niveau relatif des salaires moyens départementaux de 1947 à 1954.....	156

LISTE DES CARTES

	Pages

Salaires annuels moyens des ouvriers (hommes) en 1954.....	181
Salaires annuels moyens des ouvriers (femmes) en 1954.....	182
Salaires annuels moyens des ouvriers (ensemble des deux sexes) en 1954.....	183
Gains horaires moyens des ouvriers (ensemble des deux sexes) en 1954.....	184
Salaires annuels moyens de l'ensemble des salariés (ensemble des deux sexes) en 1954.	185
Évolution du niveau relatif des salaires de chaque département de 1947 à 1954.....	186

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. — Les sources disponibles et leur utilisation	15
SECTION I. — Sources de renseignements sur les disparités des salaires à l'époque actuelle.....	15
A. L'enquête trimestrielle du Ministère du Travail sur les taux de salaires horaires des ouvriers de l'industrie et du commerce.....	15
B. La statistique des gains horaires des ouvriers de l'industrie et du commerce.....	18
C. La statistique des salaires annuels.....	20
D. Recoupements entre la statistique des salaires annuels et celle des gains horaires.....	23
SECTION II. — Sources de renseignements sur la structure géographique des salaires au XIX ^e siècle et pendant la première moitié du XX ^e siècle.....	26
A. Salaires moyens par régions.....	26
B. Salaires moyens par villes chefs-lieux du département.....	27
SECTION III. — Comment mesurer les disparités géographiques de salaires?.....	29
A. Écart moyen, écart type et coefficient de variation.....	29
B. La méthode des écarts interdéciles.....	30

PREMIÈRE PARTIE

L'OBSERVATION DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES

CHAPITRE I. — Les disparités géographiques de salaires en 1954 et 1955	35
SECTION I. — Les salaires considérés du point de vue des salariés comme des revenus	35
§ 1. Les disparités géographiques des salaires directs.....	38
§ 2. Les disparités géographiques des prestations sociales.....	49
SECTION II. — Les salaires considérés comme des coûts.....	59

	Pages
CHAPITRE II. — Évolution de l'importance des disparités géographiques de salaires.	67
SECTION I. — L'évolution au cours du XIX ^e siècle et de la première moitié du XX ^e siècle.....	67
SECTION II. — L'évolution des disparités géographiques de salaires depuis 1947..	71
SECTION III. — Relation entre les variations de l'importance des disparités géographiques de salaires et les fluctuations de la conjoncture.....	80
 DEUXIÈME PARTIE 	
CAUSES ET CONSÉQUENCES DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DE SALAIRES CONSTATÉES EN FRANCE DEPUIS 1947	
CHAPITRE III. — Les causes des disparités géographiques de salaires.....	89
SECTION I. — Élimination de l'explication juridique par la structure des abattements de zone.....	90
SECTION II. — Disparités de salaires et disparités du coût de la vie entre régions..	95
§ 1. Variations du coût de la vie entre régions à la fin du XIX ^e siècle.....	95
§ 2. Variations des prix de détail et des salaires entre régions à l'époque actuelle.	98
§ 3. Prix, genres de vie et niveaux de vie.....	105
SECTION III. — Disparités géographiques des salaires et productivité du travail.	108
SECTION IV. — Les déséquilibres géographiques de salaires, conséquence des déséquilibres régionaux entre offre et demande de travail.....	110
SECTION V. — Les disparités géographiques de salaires et la nature des industries.	116
SECTION VI. — Les disparités géographiques de salaires et la force du groupe ouvrier.....	123
§ 1. Comment mesurer la force collective des travailleurs?.....	127
§ 2. Vérification statistique.....	132
CHAPITRE IV. — Les disparités géographiques de salaires et les mouvements des facteurs de production.....	143
SECTION I. — Disparités géographiques de salaires et migrations de la main-d'œuvre.....	144
§ 1. Les migrations (intérieures) considérées comme une conséquence des écarts géographiques de salaires.....	144
§ 2. Effets des migrations sur la structure géographique des salaires.....	147

	Pages
SECTION II. — Les disparités de salaires et l'orientation géographique des investissements.....	150
§ 1. Effets des disparités géographiques de salaires sur la localisation des investissements.....	151
§ 2. Effets de la localisation des investissements sur la structure géographique des salaires.....	154
CONCLUSION.....	159
ANNEXES.....	164
BIBLIOGRAPHIE.....	187
TABLE DES MATIÈRES.....	196

